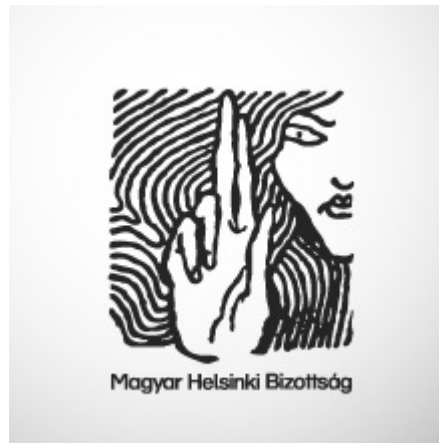




*MAGYAR
HELSINKI
BIZOTTSÁG*

*A DISZKRIMINÁCIÓ ELLENI KÜZDELEM
MÓDSZEREI*





A DISZKRIMINÁCIÓ ELLENI KÜZDELEM MÓDSZEREI

SZERZŐ: BODROGI BEA

SZERKESZTETTE: KŐSZEG FERENC

BUDAPEST

2011

A KIADVÁNY MEGJELENÉSÉT A FŐVÁROSI SZOCIÁLIS
KÖZALAPÍTVÁNY TÁMOGATTA

Tartalomjegyzék

BEVEZETÉS	6
1. CIVIL SZERVEZETEK A DISZKRIMINÁCIÓ ELLEN	8
1.1. Küldetés és tevékenységi körök, a szervezet identitásának meghatározása	8
1.2 Segítő technikák az egyéni ügykezeléshez	11
Ügyfélkapcsolat	11
Találkozás a panaszossal, első interjú	11
Tényfeltárás	13
A mélyinterjú	15
Tesztelés	18
Ügyfelvétel, szerződések és meghatalmazások	21
Támpontok a szervezet által felvállalható ügyek kiválasztásához	23
Mikor, milyen eljárást indítunk?	24
1.3 Képviselő, áldozatvédelem, szempontok a kisebbségekkel folytatott munkához	26
1.4 A kiegészítés megelőzése, szupervízió	28
2. JOGSZABÁLYI KÖRNYEZET	32
2.1 Egyenlő bánásmód és hátrányos megkülönböztetés	32
2.2 Néhány alapfogalom	33
Mikor sérül az egyenlő bánásmód követelménye?	35
Mit tekintünk közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek?	35
Mikor beszélünk közvetett hátrányos megkülönböztetésről?	36
Mi a zaklatás?	36
Mi a jogellenes elkülönítés?	37
Mi a megtorlás?	37
Milyen tulajdonságokat véd a törvény?	38
2.3 Az eljárásról	44
Kinek kell betartani az egyenlő bánásmód követelményét?	44
2.4 Eljárési lehetőségek (fórumok) az egyenlő bánásmód megsértése esetén	46
2.5 Az Egyenlő Bánásmód Hatóság és eljárása	48
Hogyan keressük meg panaszunkkal a Hatóságot?	48
A Hatóság eljárására vonatkozó szabályok	48
Ki mit bizonyít az eljárásban?	49
Elintézési határidők	50
A Hatóság által alkalmazott szankciók	51
A hatóság döntése elleni jogorvoslat	51
Közérdekű igényérvényesítés: új lehetőség a jogvédő szervezetek számára	51
2.6 Képviselő	53
Milyen eljárást érdemes indítani?	53
2.7 A párhuzamos eljárások tilalma	54
2.8 Egyezség	54

3. JOGESETEK	55
3.1 Foglalkoztatás	55
3.1.1 Elmarasztalás diszkriminatív álláshirdetés miatt	55
3.1.2 Etnikai alapú diszkrimináció a munkaerő-kiválasztás során (roma szakmunkás)	56
3.1.3 Etnikai alapú diszkrimináció a munkaerő-kiválasztás során (roma nők)	57
3.1.4 Nemi alapú diszkrimináció a munkaerő-kiválasztás során	58
3.1.5 Fogyatékossgal összefüggő diszkrimináció munkaerő-kiválasztás során	59
3.1.6 Életkor alapján történő diszkrimináció munkaerő kiválasztás során	60
3.1.7 Közszolgálati jogviszony megszüntetése terhesség miatt	61
3.1.8 Nemi szereppel kapcsolatos közvetlen hátrányos megkülönböztetés	62
3.1.9 Zaklatás – fogyatékossg miatt	64
3.1.10 Zaklatás – szexuális irányultság miatt	64
3.1.11 Hátrányos megkülönböztetés – más vélemény miatt	66
3.1.12 Etnikai alapú diszkrimináció csoportos kiszervezés során	68
3.2 Szolgáltatásokhoz való hozzáférés	70
3.2.1 Egyéb helyzet: hátrányos megkülönböztetés külföldi állampolgárság miatt	70
3.2.2 Bórszín miatti megkülönböztetés – közérdekű igényérvényesítés	71
3.2.3 Hátrányos megkülönböztetés – életkor alapján, bankban	72
3.2.4 Hátrányos megkülönböztetés – életkor alapján, üdülésnél	73
3.2.5 Vakvezető kutyával az üzletbe való belépés megtagadása: közvetlen hátrányos megkülönböztetés	73
3.3 Oktatás	76
Jogellenes elkülönítés – Jászladány	76
3.4 Lakhatás	78
Hátrányos megkülönböztetés vagyoni helyzet alapján	78
3.5 Egyéb	79
Hátrányos megkülönböztetés – politikai vélemény alapján	79
3.6 Egyezséggel zárult ügyek	81
Oktatás – fogyatékossgon alapuló megkülönböztetés	81
Munkaügy – hátrányos megkülönböztetés roma származás miatt	82
Családi állapoton alapuló hátrányos megkülönböztetés	83
4. MÓDSZEREK A DISZKRIMINÁCIÓ ELLENI KÜZDELEMBEN	85
4.1 A Magyar Helsinki Bizottság jogklinika programja	85
4.2 Jogklinikák Magyarországon	90
4.3 Miért van szükség az antidiszkriminációs jog oktatására?	91
5. MELLÉKLETEK	94
1. sz. melléklet	95
(Tesztelési kérdőívek)	95
2. sz. melléklet	101
Nyilatkozat-minta különleges személyi adatok kezeléséről	101
3. sz. melléklet	102
Megbízási szerződés-minta a tesztelővel munkaviszonyon kívüli munkavégzésre	102
4. sz. melléklet	105
Megbízási szerződés-minta az ügyféllel	105

5. sz. melléklet	108
Meghatalmazás-minta	108
6. sz. melléklet	109
Megbízási szerződés-minta az ügyvéddel	109
7. sz. melléklet	111
Kérelem-minta az Egyenlő Bánásmód Hatóság eljáráshoz	111
8. sz. melléklet	113
Az Egyenlő Bánásmód Hatóság állásfoglalásai	113
FELHASZNÁLT IRODALOM	169

BEVEZETÉS

A rendszerváltást követő politikai, gazdasági és társadalmi változások hatására hazánkban is megszületett a civil társadalom, különböző szervezeteket hozva létre, amelyek valamilyen közös társadalmi cél előmozdítására vállalkoztak. A civil palettán speciális helyet foglalnak el közülük azok, amelyek valamely kiszolgáltatott, alacsony jog- és érdekérvényesítő képességgel rendelkező csoport védelmére vállalkoznak. A jogvédelem célja az ügyfelek jogos érdekeinek megóvása és képviselete perben és peren kívül, minden olyan területen, ahol az adott társadalmi csoport valamilyen hátrányt, megkülönböztetést szenved el, vagy ennek veszélye fenyegeti. Célja továbbá a jogi kiszolgáltatottság csökkentése, a jogi érdekérvényesítés folyamatának elősegítése, jogi segítség az elkövetett jogsértések áldozatai részére. Egyes szervezetek egyéni panaszosok ügyében is vállalnak jogi képviseletet, más szervezetek egy-egy meghatározott kisebbségi csoport érdekében, általános problémákra rávilágítva, a tömegkommunikáció és a civil lobbizás különféle eszközeivel próbálnak meg politikai, társadalmi változásokat elérni. A jogvédő szervezetek fontos résztvevői a társadalmi integrációért folytatott munkának: nyomást gyakorolnak a döntéshozókra a társadalom hátrányos helyzetű csoportjainak érdekében, felhívják a figyelmet a kirekesztettség és jogfosztottság egyéni és társadalmi következményeire, küzdenek a sztereotípiák és a diszkriminatív mechanizmusok ellen.

Bár a jogvédelem mindig „nemes eszméket” tűz zászlajára, társadalmi elfogadottsága és támogatottsága meglehetősen ambivalens. Bizonyos csoportokat (romák, menekültek, hajléktalanok, stb.) képviselő szervezetek különösen nehéz terepen dolgoznak, hiszen folyamatosan szembe kell nézniük azokkal a társadalmi előítéletekkel, amelyek éppen az általuk képviselt kisebbségi csoporttal szemben alakultak ki. Amennyiben a többségi társadalom erőteljesen elutasítja azt a kisebbségi csoportot, amelyet a szervezet képvisel, a szervezet maga is nehezen fogja tudni elfogadtatni magát, nehezen találja meg erkölcsi és anyagi támogatóit. A társadalmi előítéletek akadályozhatják a hatékony jogérvényesítést is, hiszen nemegyszer a jogalkalmazók szemléletében is jelen vannak a társadalom jelentős részének az adott kisebbséggel kapcsolatos előítéletei. Bár a jogi környezet az utóbbi években kedvezően alakult,¹ a rendelkezésre

¹ A 2004 januárjában hatályba lépett hazai antidiszkriminációs törvény (2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról, a továbbiakban: Egyenlő bánásmódról szóló törvény, Ebtv.) számos olyan új jogintézményt vezetett be, amely megkönnyíti a diszkrimináció áldozatainak képviseletét, valamint a diszkrimináció elleni általános fellépést.. A jogszabályt részletesen ismertetjük a későbbiekben.

álló jogszabályok alkalmazása, alkalmaztatása nem problémamentes. A jogalkotói személet és gyakorlat formálása tehát továbbra is kiemelt feladata a jogvédő szervezeteknek.

A társadalmi elfogadottság kérdésein túl is a jogvédő munka sokrétű és összetett feladatokból áll: a jogvédelem a szakmai felkészültség mellett rendkívüli körültekintést is igényel. A diszkrimináció által veszélyeztetett csoportok tagjai gyakran halmozottan hátrányos helyzetűek, így amikor ügyfélként a szervezettel kapcsolatba kerülnek, az érintett ügyintézőnek összetett „problémahalmazból” kell kiszűrnie azt az ügyet vagy azokat az ügyeket, amelyekben a szervezet kellő felkészültséggel és hatékonysággal tud eljárni. Ebből következik, hogy megfelelően kialakított határok, keretek fenntartása nélkül komoly konfliktushelyzetek fakadhatnak a legelkötelezettebb segítő szándékból is. Érdemes tehát áttekinteni egy szervezet működtetésének azon kulcskérdéseit, amelyek átgondolása segíthet megelőzni a különböző csapdahelyzeteket.

1. CIVIL SZERVEZETEK A DISZKRIMINÁCIÓ ELLEN

1.1. Küldetés és tevékenységi körök, a szervezet identitásának meghatározása

Vizsgáljuk meg mindenekelőtt, hogy a diszkrimináció elleni küzdelemben milyen tevékenységekre, területekre terjedhet ki egy civil jogvédő szervezet működése. Az alábbi lista szerint ezek a következők lehetnek:

- a diszkrimináció potenciális áldozatainak felvilágosítása, a diszkriminatív helyzetek megelőzése többoldalú ismeretterjesztés útján;
- a diszkrimináció áldozatainak segítése a jogorvoslathoz való hozzájutásban;
- a társadalmi sokszínűség és egyenlőség ügyének előmozdítása különböző akciókkal, kampányokkal, a tömegkommunikáció eszközeinek felhasználásával;
- a döntéshozatalt befolyásoló mechanizmusok létrehozása;
- a diszkrimináció-ellenesség elvének és az egyenlő bánásmód követelményének a megjelenítése a politikában;
- a hatóságok és vállalatok felszólítása a diszkrimináció elleni tevékeny fellépésre;
- a diszkrimináció megfigyelése, dokumentálása és feltárása;
- az egyenlőség kérdésének napirendben tartása a politikában;
- az emberi és kisebbségi jogi, valamint az antidiszkriminációs jogalkotás és jogalkalmazás folyamatos nyomon követése;
- együttműködés más szervezetekkel közös céljaik elérése érdekében;
- más csoportok képessé tétele arra, hogy kampányokban vegyenek részt, képviseljék érdekeiket, és tudatosítsák, érvényesítsék jogaikat;
- szükség esetén együttműködés kormányzati szervekkel a közös célkitűzések elérése érdekében;
- egyéni vagy összefogáson alapuló fellépés a kormányzati szervekkel szemben, ha az adott kormányzat a szervezet által képviselt elvekkel ellentétes tevékenységet folytat;
- kutatások, elemzések alapján összefoglaló jelentések készítése, javaslatok megfogalmazása a jogalkotók és jogalkalmazók számára;
- a diszkrimináció elleni küzdelem új fejleményeinek (hazai és nemzetközi eljárások, döntések, jogalkotási változások) folyamatos nyomon követése, ismertetése, felhasználása;
- a diszkrimináció helyzetét vizsgáló nemzeti és nemzetközi szervezetek tájékoztatása.

Összefoglalva tehát, a civil szervezetek szerepe a diszkrimináció-ellenes küzdelem területén, hogy ellenőrizzék, megfigyeljék és bírálják a kormányzatok és magántestületek tevékenységét, támogassák és kiegészítsék a kormányzat szerepét a diszkrimináció elleni küzdelemben, és segítséget nyújtsanak az egyéneknek és csoportoknak jogaik érvényesítésében.²

Minden bejegyzett szervezet rendelkezik azokkal a hivatalos dokumentumokkal (alapító okirat, szervezeti és működési szabályzat, stb.), amelyek rögzítik kitűzött céljait, és az ezen célok eléréséhez alkalmazható eszközöket, tevékenységi köröket. Mégis gyakran fordul elő, hogy jogvédő szervezetek szerepzavarba kerülnek. Nem mindig egyértelmű, mely kérdésekben szólaljanak meg, mikor, hogyan nyilvánítsanak véleményt, melyek azok a társadalmi kérdések, amelyekben határozottan állásfoglalást kell foglalniuk a nyilvánosság előtt, és melyek azok az esetek, amelyekben jogi képviseletet, konkrét segítséget kell nyújtaniuk. Egyes szervezetek elsősorban jól felépített akciókkal, kommunikációs kampányokkal hívják fel a figyelmet egy-egy problémára, mások inkább a konkrét jogi munkára, egyedi esetkezelésre teszik a hangsúlyt. Gyakori hiba, hogy igent mondunk olyan esetekre is, amelyekről később derül ki, hogy meghaladták a szervezet szakmai kompetenciáit, vagy nem illeszkednek a stratégiai céljaihoz.

Kulcsfontosságú tehát, hogy elsőként saját magunk számára tegyük világossá, hogy milyen típusú szervezetként kívánunk megjelenni a civil palettán (akciószervezet, polgárjogi mozgalom, jogsegélyszolgálat, ezek valamilyen keveréke, stb.), illetve időnként újra és újra világosan körülhatároljuk és definiáljuk a számunkra felvállalható esetek típusait, az ehhez alkalmazható tevékenységek és eszközök körét. Érdemes konkrétan meghatározni, körülírni azokat az ügytípusokat is, amelyek összeegyeztethetők szervezetünk célkitűzéseivel, illetve hitvallásával, világossá kell tenni elsősorban magunk számára, mit tekintünk stratégiai ügynek.

Az egyik legnehezebb feladat, meg kell tanulnunk nemet mondani az olyan esetekre, amelyek a szervezet számára valamilyen okból nem felvállalhatók: végig vitelükhöz nincsenek meg az anyagi erőforrásaink, esetleg meghaladják szakmai kompetenciáinkat, vagy nem illeszkednek azokhoz a szakmai és stratégiai irányokhoz, amelyeket a szervezet a nyilvánosság előtt vállalt. Alapelv ugyanis mindazon szervezetek számára, amelyek egyéni ügykezeléssel is foglalkoznak, hogy a

² Civil szervezetek szerepe a diszkrimináció elleni küzdelemben. <http://www.meosz.hu/diszkr/antidiszkr.htm>

felvállalt ügyet addig kell vinnünk, ameddig arra az ügyféllel szerződést kötöttünk. Rendkívül káros, ha egy jogvédő szervezet az által elindított folyamat, jogi eljárás során felbukkanó nem várt nehézség hatására kihátrál az ügyből, és a panaszos magára marad.

Azt, hogy mikor, mire mondunk igent vagy nemet, minden esetben a szervezet küldetése, az alapításkor világosan megfogalmazott céljai, valamint az évente, kétévente újragondolt és meghatározott stratégiai irányai határozzák meg. Jogvédő szervezetként érdemes tudatosítani ugyanakkor, hogy sok esetben nagyon különböző, olykor egymásnak ellentmondó elvárásoknak kell megfelelnünk. Egyik oldalon az általunk képviselt kisebbségi csoport tagjai fogalmazzák meg, mit várnak az érdeükben tevékenykedőktől, ez azonban sok esetben szemben áll az adott kérdéssel kapcsolatos társadalmi elvárásokkal. Mindezek mellett a non profit szektor kiszolgáltató pályázati környezetnek, illetve az épp aktuális adományozói trendeknek is. Sok esetben a valós szükségletek, és a rendelkezésre álló pályázati projektkeretek nincsenek összhangban egymással. Látható tehát, hogy a jogvédelem területén tevékenykedőknek rendkívül összetett, konfliktusokkal, ellentmondásokkal terhelt környezetben kell kialakítaniuk a professzionális működés kereteit.

1.2 Segítő technikák az egyéni ügykezeléshez

Ügyfélkapcsolat

Számos szervezetnél visz el sok időt és energiát a nem kellőképpen végiggondolt ügyfélkapcsolati rendszer. Egyéni ügyek vállalása esetén alakítsuk ki annak a rendjét, hogy milyen formában, és mikor léphetnek velünk kapcsolatba a panaszosok. Ha a szervezet tevékenységi köre, felvállalható ügyeinek típusa pontosan meghatározott, célszerű a személyes találkozás előtt telefonon vagy levélben kiszűrni azokat az ügyeket, amelyekben biztos, hogy nem tudunk segítséget nyújtani. A munkatársak idejét, energiáit forgácsolja szét, ha az ügyélfogadás rendje nem megfelelően szabályozott. Határozzuk meg, mely napokon, mettől meddig van mód személyesen felkeresni az irodát, de arra is van lehetőség, hogy csak előre egyeztetett időpontban, előzetes bejelentkezés esetén fogadunk ügyfelet. **Minden szervezet mérje fel saját kapacitását**, illetve az általa bérelt, fenntartott irodahelyiség lehetőségeit, és alakítsa ki ennek megfelelően működési rendjét. Természetesen a szervezetről szóló tájékoztató kiadványokon, a szervezet honlapján minderről pontos információt kell adni. Ugyanígy kell megfelelő módon kommunikálni azt is a különböző tájékoztatókban, hogy milyen ügyekkel, milyen formában tud az adott szervezet foglalkozni. Ha egy-egy ügyfelet elutasítunk, jó, ha ezekre az előre meghatározott és nyilvánossá tett keretekre hivatkozhatunk.

Találkozás a panaszossal, első interjú

A szervezethez telefonon, illetve levél útján beérkező esetek sorsa különböző lehet. Amennyiben egy panaszt úgy ítélünk meg már első benyomásra, hogy az valamilyen okból számunkra nem felvállalható, tájékoztassuk a panaszost (szóban vagy írásban) az elutasítás okáról. **Amennyiben erre van lehetőségünk, egyszerűbb tanácsadással, vagy más, az adott kérdésben szakértő szervezethez való továbbirányítással zárjuk le az ügyet.** Fontos, hogy dokumentáljuk az elutasított eseteket is, feltüntetve az elutasítás indokát.

Talán nyilvánvaló, mégis érdemes megemlíteni, hogy akár személyesen, akár telefonon hallgatjuk meg a panaszost, igyekezzünk elfogulatlanul figyelni arra, amit a bejelentő előad. A jogvédő munka során ne essünk abba a csapdába, hogy minden ügyben, amelynek érintettje az általunk

képviselt, védett csoport tagja, diszkriminációt látunk, ugyanakkor legyünk tisztában azzal is, hogy sokéves segítő tevékenység után elindulhat bennünk egy ezzel ellentétes, elhárító mechanizmus, amikor már nem akarunk újra és újra ugyanazokkal a problémákkal szembesülni, ezért inkább ignoráljuk a kirekesztésre, megkülönböztetésre utaló momentumokat.

Megfelelően alkalmazott kérdésekkel és az interjú kézben tartásával elérhetjük, hogy a beszélgetés a panaszossal ésszerű keretek között maradjon. **Néhány alapszabály, amelyet az interjúvezetés kapcsán érdemes betartani:**

- A beszélgetés legelején adjunk tájékoztatást arról, hogy irodánk, szervezetünk pontosan milyen esetekben tud eljárni, és mi az a segítség, amit nyújtani tudunk a hozzánk fordulónak.
- Adjunk elég időt arra, hogy a panaszos elmondhassa mindazt, amit szeretne, de igyekezzünk a beszélgetést az ügy tisztázása szempontjából mederben tartani.
- A feltett kérdést ne válaszoljunk meg az ügyfél helyett, vigyázzunk, ne mi adjuk a szájába azt, amit esetleg hallani szeretnénk.
- Figyeljük meg a panaszos előadásmódját, milyen szavakat használ, mennyire válaszol ellentmondás-mentesen a kérdéseinkre.
- Figyeljünk a saját, személyes benyomásainkra (hitelesség, együttműködési készség, indulatkezelés, stb.), amelyek az ügyféllel kapcsolatban kialakulnak bennünk. Számoljunk azzal, hogy az ügyben eljáró szervek (bíróság, felügyelőségek) képviselőiben a mienkéhez hasonló benyomások alakulhatnak ki.
- Kérdezzük meg a beszélgetés végén, mi az, amit a bejelentő vár tőlünk: gyakran előfordul, a panaszos valójában csak annyit szeretett volna, hogy valaki meghallgassa, és nem áll szándékában bármilyen eljárást is kezdeményezni. Az is gyakori, hogy olyan elvárással kell szembesülnünk, amelyet nem áll módunkban teljesíteni. Sok időt, esetleges későbbi konfliktust előzhetünk meg a nyílt kommunikációval.
- Ha a panaszos általánosságban fogalmaz meg különböző problémákat, sérelmeket, tisztázni kell minél gyorsabban, van-e a bejelentés pillanatában olyan konkrét ügye, amelyben lehetőség nyílik bármilyen jogi lépés megtételére.

Az alábbi kérdéseket **minden esetben tisztázzuk**, és rögzítsük:

- kik az eset érintettjei;

- a diszkriminációt, egyéb jogsértést elkövető személye, az elkövetők köre (magánszemély, hatóság, oktatási intézmény, stb.), ismeretlen esetén személyleírása;
- a sérelmezett cselekmény, magatartás pontos meghatározása;
- a sérelem időpontja (hónap, nap, napszak), vagy időintervalluma;
- valamennyi tanú neve, elérhetősége; ismeretlen tanú esetén személyleírása;
- volt-e az ügyben már bármilyen eljárás;
- van-e az ügyben határozat, ítélet, van-e még ellene jogorvoslat;
- van-e az ügyben folyamatban lévő eljárás, milyen szakban;
- van-e olyan határidő, melynek elmulasztása jogvesztő;
- szükség van-e azonnali beavatkozásra (pl. életveszély, gyerekek veszélyeztetettsége);
- foglalkozik / foglalkozott-e az ügygel más szervezet is;
- bevonható szervek, szakértők (orvos, pszichológus, családsegítő, stb.);
- bizonyítékok köre;
- mik utalnak arra, hogy az ügy tevékenységi körünkbe tartozik;
- pontosan mit kíván elérni a panaszos, és miben várja szervezetünk segítségét?

Tényfeltárás

A tényfeltárás alapvető célja és szerepe az, hogy a tényleges jogi segítségnyújtás megkezdését megelőzően tisztázzuk a következő kérdéseket:

- valóban történt-e jogsértés,
- a jogsértés összefüggésben van-e a panaszos kisebbségi csoporthoz való tartozásával
- van-e lehetőség bármilyen jogi eljárás kezdeményezésére,
- rendelkezésre állnak-e a megfelelő bizonyítékok, tanúvallomások,
- mi a másik fél (a „bepanaszolt” fél) álláspontja,
- van-e lehetőség peren kívüli megegyezésre,
- egyedi esetről van-e szó, vagy általános diszkriminatív gyakorlatról,
- az esetnek volt-e sajtónyilvánossága, ha igen, hogy jelent meg az ügy a médiában,
- mennyire szavahihető az ügyfelünk?

Amennyiben a panaszos előadása után még bizonytalanok vagyunk az adott ügy megítélésében, felvállalható voltában, a tényfeltárás segíthet a döntésében.

Tulajdonképpen már az első kapcsolatfelvétel, a telefonon vagy személyesen lebonyolított első interjú is a tényfeltárás része. Egy-egy jelentősebb ügy kapcsán azonban elengedhetetlen, hogy a konkrét jogi lépések megtétele előtt a fenti kérdéseket körbejárjuk, és alapvető, hogy a megismerjük az ügyről a másik fél álláspontját is. Ez már csak azért is lényeges, mert **elképzelhető, hogy az ügyet egyeztetéssel is meg lehet oldani**, és nincs szükség a hosszadalmas, költséges jogi eljárásra. Ha a megegyezésre még sincs esély, a másik fél álláspontjának ismeretében a későbbi pertaktikát jobban fel tudjuk építeni, hiszen van már képünk arról, hogy az, aki ellen az eljárást indítjuk, milyen típusú védekezéssel próbálja majd kimenteni magát.

Egy széleskörű **tényfeltárás** számos elemből állhat, néhányat összegyűjtöttünk az alábbiakban:

- panaszos, panaszosok meghallgatása;
- szükség esetén látogatás az eset helyszínén;
- adat- és dokumentumgyűjtés (tanúk neve, elérhetősége, az ügyben eljáró hatósági vagy bírósági döntések, ügyiratszám, kapcsolódó újságcikkek, orvosi papírok, analóg esetek);
- interjú készítése valamennyi érintettel;
- fotók készítése, magnó vagy videofelvétel;
- szakértők bevonása (orvos, pszichológus, építész, stb.);
- testi sérüléssel járó bűncselekmény miatt tett panasz esetén azonnal orvosi látélet készíttetése, beszerzése.

A tényfeltárás során ugyanúgy, mint az első interjúnál, végig **ügyelni kell az elfogulatlan hozzáállásra**. Az adatgyűjtés során ne hagyjuk figyelmen kívül azokat a bizonyítékokat, amelyek esetleg a panaszosunk által előadottakkal ellentétes következtetésekre adhatnak okot. Egy ügy mérlegelésére csak úgy kerülhet sor, ha pro és kontra minden tény, tanúvallomást, okirati bizonyítékot együttesen megvizsgáltunk. A tanúk felkeresése, meghallgatása során próbáljuk elkülöníteni egymástól azt, amit a tanú maga látott, hallott, tapasztalt, a hallomásból szerzett (*valaki mondta nekem, valaki látta, hallotta, stb.*) ismerettől, szóbeszédétől.

Az emberi méltóság sérelmével járó diszkriminációs ügyek esetén a sérelmet szenvedett személy részletes és teljes előadása a legfontosabb. Ilyen esetekben mindig meg kell kérni a panaszost,

hogy térjen ki arra, érzelmileg hogyan érintették a történetek, azóta hogyan alakult az élete, milyen a közérzete, változtak-e az emberi kapcsolatai, ugyanúgy el tudja-e látni munkáját, mindennapi teendőit, szed-e esetleg azóta valamilyen antidepresszánt, altatót, nyugtatót, stb.

Ha a panaszos anyagi helyzete vagy egészségi állapota, egyéb körülményei, vagy az ügy természete indokolják, akkor célszerű lakóhelyén felkeresni. A helyszíni tényfeltárás alkalmával arra is lehetőség nyílik, hogy a panaszos családtagjaival, az esetet ismerő szomszédokkal is beszéljünk. Mindezen körülmények árnyalhatják az ügyet, segíthetnek minket a további lépésekkel kapcsolatos döntéshozatalban.

A mélyinterjú³

A **tényfeltárás részeként** szükség lehet arra, hogy egy-egy jelentősebb ügy szereplőivel mélyinterjút készítsünk. Az interjú és az egyéb adat- és információszerzési technika (telefonos, internetes, e-mail-es kérdőív) között az alapvető különbség az, hogy az interjú olyan személyes beszélgetésre épül, amely során a kérdező és az interjú alanya között megteremtődik az a rugalmas emberi kommunikáció, amely alkalmas arra, hogy a kérdező rögtön reagálhasson, és/vagy megváltoztathassa a beszélgetés menetét. Mindezt annak érdekében tesszük, hogy megértsük a kérdések/válaszok mögötti összefüggéseket.

A mélyinterjú során mindig egy adott kérdéskör, problémakör háttérben lévő okokat, motivációkat, helyzetértékeléseket próbáljuk feltárni, megérteni. Miért, hogyan, mi motivál, mi van a háttérben? - ezekre kérdésekre vagyunk kíváncsiak.

Mélyinterjú készítésére csak megfelelő bizalmi légkör kialakítása után van lehetőség; ennek érdekében **néhány alapvető szabályt** be kell tartanunk:

1. Telefonon, vagy e-mailben időben előre kell egyeztetni az interjúalannal.
2. Világosan el kell mondani a beszélgetés célját, helyét, időpontját, időtartamát, technikai háttérét (például: hangrögzítőre vesszük fel).
3. Biztosítani kell az adatközlőt adatainak diszkrét kezeléséről (titoktartás), amennyiben ez szükséges.
4. Pontosan érkezzünk.
5. A mobiltelefont kapcsoljuk ki, iktassuk ki a zavaró körülményeket; teremtsük meg a feltételeit, hogy kettesben lehessünk beszélgetőtársunkkal.

³ Solt Ottília: Interjúzni muszáj című munkája nyomán. (*Méltóságot mindenkinek. Összegyűjtött írások I.* Beszélő, Budapest, 1998. p: 29-48.)

6. Készítsünk előre interjúvázlatot.
7. 40 – 70 percet szánjunk egy átlagos interjúra

A mélyinterjú felépítése

1. Ráhangolódás

A beszélgetés természetesen kölcsönös bemutatkozással kezdődik. Megbeszéljük az interjú időtartamát, tájékoztatjuk a másik felet a találkozás céljáról. Tisztázzuk, hogy az interjút mire fogjuk használni, végezetül rögtön az elején ellenőrizzük, hogy a technika megfelelően működik-e (diktafon, videó, stb.).

Érdeemes röviden beszélni magunkról: honnét jöttünk, kik vagyunk, mi a szerepünk. Ennek célja, hogy oldja az alany esetleges bizalmatlanságát, illetve folyamatos, nyugodt hangon megnyugtassuk, ráhangoljuk az interjúalanyt az elkövetkező beszélgetésre, „összerezegjünk” vele annyira, hogy oldottabban folytathassuk. Kérjük meg, hogy mutakozzon be ő is röviden, ez is segíti megnyugtatóni. Az eddigiek kb. 5- 8 percet vesznek igénybe.

2. A téma kibontása

Végighaladunk az általunk korábban meghatározott interjúvázlaton; szisztematikusan, de ne irányítsuk mereven a beszélgetést, mert a túlzott irányítás révén éppen a lényeg veszhet el.

3. Eszközök, amelyeket a sikeres interjúzás elérésére használhatunk

Testbeszéd, gesztus, mimika, artikuláció, szemkontaktus, testtartás, ülés helyzet – megerősítő eszközként használjuk a beszélgetés folyamán, már az első pillanattól kezdve.

4. Vázlat

Főként nyitott végű kérdésekkel dolgozunk, ezért is fontosnak tartjuk, hogy a kérdező készítsen interjúvázlatot. Az interjúalanyunk elmondhatjuk, hogy összeírtuk a kérdéseinket. Fontos az is, hogy ha az interjúalany valóban kielégítő választ adott egy kérdésre, akkor azonnal tudjuk a következő kérdést, ne tűnjünk bizonytalanoknak. Ha nem írunk interjúvázlatot, akkor magunknak sem adunk esélyt, hogy átgondoljuk, mit is akarunk, miért megyünk interjúzni.

Bontsuk kérdéskörökre a vázlatot: előre a bevezetést, a ráhangolódást, aztán következzenek a kevésbé nehéz, inkább általános kérdések, majd fokozatosan hatoljunk mélyebbre a témában; a lényegtelenebb, adatszerzési célú, vagy egyéb könnyű kérdéseket hagyjuk a végére. Fontos, hogy

ez csak egy vázlat, a lényeg a magunk által megfogalmazott kérdéskörök teljes megválaszolása. Tehát eltérhetünk az eredeti írott kérdéseinktől, vagy akár ki is hagyhatunk részeket, ha az interjú során egy másik irányt találunk fontosabbnak.

5. *Segítő technikák*

Az interjúalanyunk mindig igaza van! Csak arra kérjük, hogy pontosítsa a mondandóját. Ha választ kaptunk egy-egy kérdésre, összefoglalhatjuk: Jól értettem tehát? (akár szándékosan rosszul is fogalmazhatunk, így az interjúalany igyekszik pontosabban fogalmazni, még több részletet árul el egy „cikisebb” témáról)

Ne irányítsuk, ne befolyásoljuk a z interjúalanyt a kérdéseinkkel:
„Úgy hallottam itt nincs is akkora előítélet a romákkal szemben.” – ROSSZ
„Mit gondol, milyen a településen a cigányság megítélése?” – JÓ

Használjuk a csendet!

Ha az alany elhallgat, fordítsuk a javunkra a csendet: várjunk türelmesen, a zavar segíthet; a feloldó kérdésektől az interjúalany megkönnyebbül, és részletesebben válaszol, mintha azonnal megpróbálnánk feloldani a kényes csendet. Példa:

„Mit gondol, tetten érhető a rasszizmus az önök településén? (csend)
„ Ha jó érzékelem most egy kényes/nehezebb témához értünk!”

Távolító technika – le vesszük az alany válláról a felelősséget. Példa:
„Képzeld magát egy cigány tanuló helyzetébe: mi az, ami könnyebb lett neki az elmúlt idők során az iskolában” – itt megnyugszik az alany, és lelkesen válaszol – „És mi az, ami nem változott számára, ami még mindig nehéz, vagy esetleg nehezebb lett az utóbbi időkben?” (Rossz folytatások: „aha, tehát a hallgatása beleegyezés”. „szóval ezek szerint van itt rasszizmus, csak nem akar beszélni róla!” –)

Alapvető szabály: *Ne tegyünk fel úgy kérdést, hogy az már tartalmazza a választ is!*

Példa: „Ugye Ön is nehezen élte meg ezt a sok változást, amit az iskolai integráció hozott?” – ROSSZ

„Önök hogyan élték meg itt az iskolában az integráció hozta változásokat” – JÓ

Ne tegyünk fel egyszerre több kérdést, ne csapongjunk a témák között!
Példa: „Milyen arányban tanulnak roma gyerekek az iskolában? Egyébként Önök mi alapján határozzák meg, ki a roma, nem roma a tanulók között? *Jut eszembe! Van itt kisebbségi önkormányzat a településen*

Tesztelés⁴

A nehezen tetten érhető, rejtett formában megjelenő diszkriminációs ügyek feltárására, illetve hatóság vagy bíróság előtt a diszkriminatív gyakorlat bizonyítására a legalkalmasabb módszer az ún. tesztelés. A módszert hazánkban elsőként amerikai minta alapján dolgozta ki egy civil szervezet, a **Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda (NEKI)**. Azóta a módszert jogszabály is nevesíti, mint az Egyenlő Bánásmód Hatóság egyik eszközét, amelyet a Hatóság az egyenlő bánásmód követelményének ellenőrzése során alkalmazhat.⁵

A módszer lényege, hogy a panaszossal azonos kisebbségi csoporthoz tartozó tesztelő, és egy másik, nem a kisebbségi csoporthoz tartozó, de az első tesztelőhöz nagyon hasonló képességekkel, és tulajdonságokkal rendelkező személy ugyanazzal a céllal, ugyanazokkal a kérdésekkel, kéréssel keresi fel a bepanaszolt szervezetet, intézményt.

Ez lehet diszkriminatív gyakorlatot folytató munkáltató, vagy egy valamilyen szolgáltatást nyújtó egység (diszkrét, étterem, szálloda, stb.), amelynek tulajdonosa, üzemeltetője, alkalmazottja különbséget tesz a vendégek között azok bőrszíne, vagy valamilyen más tulajdonsága alapján. (A munkaügyi diszkrimináció és a szolgáltatások megtagadása egyébként az a két fő terület, ahol a módszert leginkább alkalmazni lehet, illetve alkalmazni szokták.) Egy romákat érintő munkaügyi diszkriminációs panasz esetén például ugyanarra a meghirdetett állásra kiküldünk egy roma jelentkezőt, majd nem sokkal később, még ugyanazon a napon egy nem romát. Amennyiben a

⁴ A diszkrimináció feltárásnak speciális eszköze. A tesztelés. Másság Alapítvány, NEKI, Budapest, 2008. (www.neki.hu).

⁵ Az Egyenlő Bánásmód Hatóság eljárásáról szóló kormányrendeletben (362/2004. (XII. 26.) Korm. rendelet az Egyenlő Bánásmód Hatóságról és eljárásának részletes szabályairól) a módszert a következőképp definiálja a jogalkotó: "A hatóság az egyenlő bánásmód követelménye megtartásának ellenőrzésére tesztelést végezhet, amelynek során az eljárás alá vont személy magatartásának, intézkedésének, feltételének, mulasztásának, utasításának vagy gyakorlatának (a továbbiakban együtt: rendelkezésének) vonatkozásában azonos helyzetbe hoz valamely, az Ebktv. 8. §-ában meghatározott helyzetükben, tulajdonságukban vagy jellemzőjükben (a továbbiakban együtt: tulajdonság) különböző, de egyéb tekintetben hasonló tulajdonságú személyeket, és az eljárás alá vont személy rendelkezését az egyenlő bánásmód követelményének való megfelelés szempontjából megvizsgálja. (2) A tesztelés eredménye az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárások során bizonyítékként felhasználható."

roma tesztelőt elküldik azzal, hogy már betelt az állás, a később érkező nem romát pedig ugyanarra a helyre felveszik, megalapozottnak tekinthető a hátrányos megkülönböztetés a jelentkező etnikai hovatartozása alapján; ennek nyomán a panaszos nevében jogi eljárást kezdeményezhetünk.

Ahhoz, hogy egy tesztelés sikeres, eredménye pedig felhasználható legyen, bizonyos elveket szem előtt kell tartani. Munkaügyi panaszoknál például eleve kizárja a tesztelést, ha a panaszos nem időben, hanem azután jelentkezik nálunk, amikor a hirdetés már nem aktuális, az állást valóban betöltötték. Az első feladat tehát minden esetben beszerezni az újságot, ahol az állást meghirdették. Ha ügyfelünk más adatközlő útján jutott az információhoz, őt kell megkeresni. Miután meggyőződünk arról, hogy a meghirdetett állást még nem töltötték be, pontosan **rögzíteni kell a panaszos személyes tapasztalatait:**

- mikor, kivel beszélt;
- milyen feladatra keresnek munkavállalót;
- milyen végzettséghez, egyéb feltételek meglétéhez köti a munkáltató a jelentkezést?

A panasz rögzítését követően, lehetőleg azonnal ki kell választani a megfelelő tesztelőket, majd fel kell őket készíteni a feladat elvégzésére. Nagyon fontos a munkaügyi teszteléseknél, hogy a tesztelők lehetőleg minden lényeges, szembetűnő, és a munka végzéséhez elengedhetetlen tulajdonságban (nem, életkor, végzettség, nyelvtudás, korábbi gyakorlat, stb.) egyezzenek.

Amennyiben sor kerül a tesztelésre, a tesztelők a terepre való kiküldés során azt a konkrét feladatot kapják, hogy keressék meg előbb telefonon, majd személyesen a megjelölt munkahelyet, és ott potenciális munkavállalókként viselkedjenek.

A tesztelőkkel a tesztelés megkezdése előtt részletesen ismertetni kell az ügyet, amelynek kivizsgálásához a tesztelés módszerét alkalmazni kívánjuk. Ismertetnünk kell a tesztelővel a tesztelés pontos forgatókönyvét, és azt, hogy mi lesz a feladata benne. A tesztelőt ki kell oktatni a következőkre:

- a feladat elvégzése során megfelelő ruházatban jelenjen meg;
- a munkáltatóval mindenben működjön együtt;
- a tesztelés során érzelemmentesen viselkedjen, és kerüljön minden provokációt;
- feladata kizárólag az általa tapasztaltak tényszerű rögzítése;
- a tesztelt munkahelyet, munkáltatót nem minősítheti, esetleges felháborodásának nem adhat hangot.

A tesztelést követően a tesztelő azonnal kitölt egy tesztelési kérdőívet (1. sz. melléklet). A tesztelési kérdőív olyan kérdéseket tartalmaz, amelyek arra vonatkoznak, hogy milyen információkat adott a cég alkalmazottja a tesztelőnek a meghirdetett állásról, illetve magáról az adott munkahelyről. Vannak továbbá kérdések a munkáltató képviselőjének a tesztelővel szemben tanúsított viselkedésével kapcsolatban is: megvárakoztatták-e az interjú előtt, köszöntek-e neki belépéskor, bemutatkozott-e a cég képviselője, kezet fogott-e vele, stb. A kérdőívekre adott roma és nem roma tesztelői válaszok közti különbségek rendkívül jól mutatják, hogy van-e eltérés a munkáltató hozzáállása, magatartása között, attól függően, hogy a jelentkező roma vagy nem roma.

Munkaügyi tesztelés során a legfontosabb szabály, hogy mindig a védett tulajdonsággal rendelkező tesztelő menjen először a személyes találkozóra, hiszen csak így ellenőrizhető, hogy valós-e az esetleges elutasítás indokolása: az állást már betöltötték. Amennyiben a tesztelőnek ezzel a leggyakrabban alkalmazott kifogással elküldik, majd egy félórán-órán belül a többségi csoporthoz tartozó nem roma tesztelőnek felkínálják az állást, megállapíthatjuk, hogy a hátrányos megkülönböztetés alapos gyanúja fennáll. Ezzel szemben egy szolgáltatás megtagadásával kapcsolatos diszkriminációs gyakorlat feltárása során a tesztelési helyzetet úgy kell kialakítani, hogy a többségi tesztelő lehetőleg szem- és fültanúja legyen annak, hogy viselkednek a kisebbségi csoportot képviselő tesztelőkkel a bejáratnál (beengedik-e őket?), illetve bent a vizsgált szórakozóhelyen, étteremben (kiszolgálják-e őket?).

Amennyiben a tesztelés megalapozza a diszkrimináció gyanúját, a később megindított eljárásban felhasználhatjuk a tesztelés eredményét a bizonyítás során. A tesztelők a tesztelés során szerzett tapasztalatokról tanúként számolhatnak be a hatóság, vagy bíróság előtt, a tesztelési kérdőív pedig okirati bizonyítékként becsatolható. A tesztelőket a tesztelés megkezdése előtt tájékoztatni kell arról, hogy később esetleg tanúként kell szerepelniük az eljárásban.

A tesztelésről a szervezetnek írásban kell megállapodnia a tesztelőkkel. A tesztelőktől minden esetben írásos nyilatkozatot (2. sz. melléklet) kell kérni amelyben, hozzájárulnak ahhoz, hogy különleges személyi adataikat - mint például cigány származásukat, illetve bőruk színét - a szervezet tárolja, kezelje, harmadik személynek (bírósnak, hatóságnak) továbbadja. A tesztelőkkel minden tesztelés előtt megbízási szerződést (3. sz. melléklet) kell kötni, amelyben rögzítjük a tesztelés feltételeit, a tesztelő tanúszkodási kötelezettségét, illetve a tesztelésért járó megbízási díj összegét. A szervezetnek vállalnia kell, hogy amennyiben a tesztelésből adódóan a tesztelőt bármilyen hátrány, sérelem érne, részére teljes körű jogi védelmet, képviseltet biztosít. A tesztelőnek titoktartási kötelezettséget kell fogadnia minden, a tesztelésre, illetve az adott ügyre vonatkozó információval kapcsolatban.

| Figyelmeztetések a teszteléssel kapcsolatban

A tesztelés alkalmazása meglehetősen költséges, rendkívüli körülményt, óvatosságot és szervezést igényel.

- **Soha ne teszteljünk** olyan helyen, ahol tudomásunk van arról, hogy előfordult már fizikai bántalmazás is. Ne küldjünk például ki tesztelőt olyan szórakozóhelyre, ahol a bejáratnál szolgálatot teljesítő biztonsági őrök bántalmaztak már romákat, színesbőrűeket, stb. azért, mert azok minden áron be akartak jutni a szórakozóhelyre.
- **Csak olyan tesztelővel dolgozzunk** együtt, aki biztosítani tudja, hogy érzelemmentesen, elfogulatlanul fog viselkedni a tesztelés során, és betartja az instrukcióinkat.
- Ne teszteljünk olyan személlyel, **akinek korábban konfliktusa** volt a vizsgált szórakozóhelyen, vagy munkahelyen.
- Ha nincs saját tesztelési tapasztalatunk, **kérjük olyan szervezet segítségét**, amely már bonyolított le ilyen eljárást. Szükség esetén a tesztelésbe bevonhatjuk a területileg illetékes fogyasztóvédelmi, vagy munkaügyi felügyelőséget, amely a tesztelésről, és annak eredményéről jegyzőkönyvet készít, és azonnal helyszíni bírságot szabhat ki.

Ügyfelvétel, szerződések és meghatalmazások

Amennyiben egy adott ügy képviselét elvállaljuk, még az írásos megállapodás elkészítése előtt tisztáznunk kell, milyen típusú segítséget várhat tőlünk az ügyfél, és mi az a közösen kialakított lehetséges cél, amelynek elérésével az ügyet valamennyi érintett befejezettnek tekinti. Fontos, hogy mindenki számára egyértelmű legyen, mire szerződnek el kölcsönösen. A döntés mindig az ügyfél kezében van, de a szervezet felelőssége, hogy megfelelő tájékoztatást adjon a rendelkezésre

álló jogi lehetőségekről, az eljárás lehetséges kimeneteléről. Amennyiben az ügyfél olyan megoldást szeretne, amely szakmailag vagy más szempontból nem alátámasztható, a jogvédő szervezetnek joga van arra, hogy a képviselőre nemet mondjon. Meg kell egyezni abban is, hogy a költségeket egy induló jogi eljárás során melyik fél vállalja. A legtöbb non profit szervezet térítésmentesen nyújt jogi segítséget ügyfeleinek, bizonyos esetben azonban indokolt lehet, ha például előre megegyeznek a felek abban, hogy pervesztesség esetén az eljárási költségek megtérítésében osztoznak. Sok későbbi konfliktus forrása lehet, ha a szervezet nem nyújt megfelelő tájékoztatást az anyagaik tekintetében, illetve, ha nem tisztázzák előre a pénzügyi kérdéseket. Különösen fontos odafigyelni arra, hogy amennyiben az általunk képviselt személy nevében nagyobb összegű kártérítési igényt terjesztünk elő, pervesztesség esetén akár többszázezer forintos eljárási költséget kell megfizetnünk. Amennyiben ezen kérdések tekintetében nincsen előre, írásban rögzített megállapodás, vagy a szervezetre, vagy ügyfelünkre hárulhat súlyos fizetési kötelezettség.

Nyilvánvaló, hogy egyedi ügyekben soha nem indítunk eljárást a sértett személy vagy személyek beleegyezése, illetve kérése hiányában. Előfordul, hogy a panasz bejelentője nem ugyanaz a személy, aki magát a sérelmet elszenvetde. Sokszor egy-egy hozzátartozó, vagy jó szándékú barát, ismerős próbál úgy segíteni, hogy akár kéretlenül is eljár a sértett érdekében, és valamely szervezet beavatkozását kéri. A fő szabály mindig az, hogy amíg a konkrét ügy sértettjével nem beszéltünk, és az kifejezetten nem kérte segítségünket, nincs egyértelmű felhatalmazásunk, nem teszünk lépéseket. Ez alól kivétel, ha egy szervezet valamilyen általános diszkriminatív mechanizmusra figyel fel, amelynek hatása több személyt, akár egy egész közösséget érint, és lehetőség van úgynevezett közérdekű igényérvényesítésre.⁶ Ma már hazánkban is vannak olyan szervezetek, amelyek egyéni panaszosok nélkül, saját, szervezetük jogán kezdeményeznek hatósági, bírósági eljárást, valamely rendszerszintű hátrányos megkülönböztetés ellen.

Visszatérve az egyéni ügykezelésre, amennyiben tehát a panaszos kérelmére igent mondunk, az első interjút követően két „alapidokumentum” készül a felek között: **egy megbízási szerződés (4. sz. melléklet) és egy meghatalmazás (5. sz. melléklet)**. A megbízási szerződésben rögzíti a jogvédő szervezet, hogy mi az a konkrét probléma, amiben a panaszos (megbízó) segítséget kér (tényvázlat), továbbá az arra vonatkozó megállapodást, hogy a szervezet milyen tevékenységek ellátását vállalja, és mik a feltételei a kölcsönös együttműködésnek. A meghatalmazás rögzíti, hogy milyen ügyben, mely hatóság, bíróság előtt képviseli a szervezet a panaszost, azaz, a

⁶ A közérdekű igényérvényesítés lehetőségét az Egyenlő bánásmódról szóló törvény tette lehetővé, a jogintézményről bővebben a későbbiekben még szót ejtünk.

meghatalmazót; a meghatalmazás kiterjedhet peren kívül egyeztetésre, kapcsolatfelvételre, esetleg különféle, a meghatalmazót érintő dokumentumok (pl. orvosi papírok, stb.) beszerzésére. A jelenlegi jogi szabályozás lehetővé teszi, hogy diszkrimináció miatt kezdeményezett eljárásokban különböző társadalmi és érdekképviselői szervezetek képviselőként járjanak el.⁷ Bizonyos esetekben szükségessé teszik ügyvéd bevonását. Ilyenkor a szervezet és az ügyvéd között is születik egy szerződés arra vonatkozóan, hogy az ügyvéd mely ügyben, mely hatóság/bíróság előtt jár el. A szerződésben rögzítik a felek azt is, hogy az ügyvédnek a szervezettel szemben milyen beszámolási, együttműködési kötelezettsége van (6. sz. melléklet).

Támpontok a szervezet által felvállalható ügyek kiválasztásához

A fentiekben áttekintettük, hogy a szervezethez beérkező egyéni bejelentésekhez, panaszokhoz hogyan közelítsünk, milyen technikák a legalkalmasabbak egy-egy ügy feltárására. Tekintsük most át, milyen jellemzői vannak azoknak az eseteknek, amelyeket érdemes felvállalni, amelyek képviselete attól függetlenül, hogy a későbbi jogi eljárás milyen kimenetű lesz, eléri a kívánt hatást, illeszkedik a jogvédelem céljaihoz.

- A panaszossal készített interjú, valamint a tényfeltárás eredményei alapján valószínűsíthető a diszkriminációs gyakorlat.
- Az ügy alkalmas arra, hogy az emberi és kisebbségi jogok védelme területén rendelkezésre álló jogintézményeket a szervezet tesztelje, az ügyben indítandó jogi eljárás jogfejlesztő hatással bír.
- Az ügy összhangban van a szervezet általános és stratégiai céljaival.
- Az eset olyan aktuális társadalmi, illetve jogi problémákra világít rá, amelyek túlmutatnak az egyedi panaszon.
- A szervezet rendelkezik a megfelelő szakmai és anyagi eszközökkel ahhoz, hogy az esetet végigkísérje akkor is, ha az ügy esetleg évek múlva zárul le.
- A szervezet és a panaszos kölcsönösen képesek elköteleződni a folyamat mellett.
- A panaszos megérti az ügyében indítandó eljárások lényegét, azokkal azonosul, képes arra, hogy a különböző hatóságok, bíróságok előtt következetes, hiteles és együttműködő magatartást tanúsítson.

A fenti feltételek esetenként nem, vagy nem maradéktalanul teljesülnek, ilyen esetben azonban fontos, hogy a szervezet indokolni tudja, miért mond mégis igent egy-egy ügyre. A szervezetnek

⁷ Ebkvtv. 18. § (1).

nemcsak a pályázati és egyéb forrásokat rendelkezésre bocsátó támogatóknak kell beszámolnia munkájáról, de figyelembe kell vennie azt is, hogy működése felett tulajdonképpen egyfajta folyamatos társadalmi kontroll érvényesül. Akkor leszünk szakmailag hitelesek, ha a külvilág elé tárt stratégiánk, üzeneteink, egész tevékenységünk, az ügyeinkben képviselt álláspont egymással összhangban van, és amit teszünk, az mások számára is jól érthető, nyomon követhető.

Mikor, milyen eljárást indítsunk?

Mint azt a további fejezetekben bemutatjuk, az egyenlő bánásmód megsértése esetén a jogi szabályozás a hazai jogvédő szervezetek számára több ponton is lehetőséget nyújt az aktív fellépésre. A civil szervezet egyrészt képviselőként járhat el az egyenlő bánásmód megsértése miatt kezdeményezett eljárásokban, de arra is van lehetősége, hogy amennyiben a jogsértés személyek pontosan meg nem határozható nagyobb csoportját éri, saját nevében kezdeményezzen eljárást (*közérdekű igényérvényesítés*).⁸ Esetenként előfordul, hogy a szervezetnek valamilyen büntetőeljárásban kell sértetti vagy vádlotti képviseletet ellátnia. Tekintettel az utóbbi idők kisebbségekkel kapcsolatos társadalmi, politikai változásaira, a fellépést a különféle gyűlölet-cselekmények⁹ ellen, egyre nagyobb figyelem övezi.

Amennyiben **egyéni panaszos ügyében** járunk el képviselőként, legfontosabb feladatunk, hogy tájékoztassuk ügyfelünket arról, hogy ügyében milyen jogi lehetőségek állnak nyitva, és mi lehet a vége az eljárásnak. A döntés joga mindig a panaszos kezében van. Természetesen, amennyiben a panaszos olyan megoldást szeretne, amely szakmailag vagy más okból nem kivitelezhető, és amellyel a szervezet nem tud azonosulni, az ügyet el kell utasítanunk.

Abban az esetben, ha az **ügyfél kártérítést szeretne** az általa elszenvedett sérelemért, és a rendelkezésre álló bizonyítékok, tanúvallomások „erősek”, a bírósági eljárás a célravezető. Más esetekben viszont a hatósági út a kedvezőbb: gyorsabb az eljárás, kisebbek a költségek. Fontos azonban, hogy a panaszos tisztában legyen azzal, hogy ilyen esetben személyes kártérítésre nem

Összefoglalóan tehát a következő szempontok befolyásolják, mikor, melyik jogi fórum a legcélravezetőbb:

- milyen eredményt kíván elérni a panaszos (kártérítés, bírság, bocsánatkérés, stb.);
- mi a panasz célja – igazságszolgáltatás az egyén számára, vagy a közvélemény figyelmének felhívása a diszkrimináció problémájára;
- a probléma megoldásának sürgőssége, az igénybe venni kívánt jogorvoslat várható időtartama (ha sürgősen akarunk eredményt elérni, a személyiségi jogi per, amely sokáig elhúzódhat, nem megfelelő megoldás);

tarthat igényt. A különböző hatóságok által kiszabott bírság az államkasszát gazdagítja. Bár a döntés, ahogy arról esett már szó, a panaszos kezében van, javaslatot, szakmai tanácsot adhatunk, sőt kell is adnunk.

- a különböző jogorvoslatok igénybevételére vonatkozó határidők (így például a személyiségi jog megsértésének megállapítása a jogsértést követően korlátlan ideig kérhető a bíróságtól, kártérítés azonban csak öt éven belül);
- a panaszolt határozat hatályon kívül helyeztetésének lehetősége;
- szükséges és elérhető-e jogilag kötelező megoldás az ügyben (az országgyűlési biztos ajánlása például nem kötelező a jogsértést elkövető szervre nézve);
- az adott jogorvoslat igénybevételéhez szükséges feltételek fennállásának felmérése (például: a rendelkezésre álló bizonyítékok elégségesek-e az adott eljárásban elérendő sikerhez);

- szükséges vagy kötelező-e ügyvédi részvétel az adott eljárásban;
- ingyenes vagy kedvezményes jogi segítségnyújtás elérhető-e az adott ügyben;
- a panaszos számára elérhető anyagi kompenzáció lehetősége;
- a jogellenesen megszüntetett munkaviszony helyreállítása lehetséges-e;
- a panasznak a nyilvánosságra gyakorolt lehetséges hatása (egy strasbourgi bírósági döntés például általában nagyobb visszhangot kelt, mint mondjuk egy jegyzői döntés);
- közérdekű igényérvényesítés lehetősége;
- az adott fórum igénybevételének lehetséges költségei (illetékek, egyéb felmerülő költségek: a kártérítési követelés összegének meghatározásakor például tekintettel kell lenni arra, hogy amennyiben eltúlzott az igény, utólag jelentős illetékfizetési kötelezettség keletkezhet, még akkor is, ha a bíróság megállapítja a jogsértést a diszkriminációt elkövető alperes részéről.).

1.3 Képviselés, áldozatvédelem, szempontok a kisebbségekkel folytatott munkához

A diszkrimináció egyéni áldozatai számára csak abban az esetben tud hatékony jogi segítséget nyújtani az ezzel foglalkozó civil szervezet, ha figyelembe veszi az egyén érzelmeit, érzékenységét, és nem utolsó sorban azt is, hogy mit vár az áldozat. Az érzelmek nagyon széles skálán mozoghatnak (düh, félelem a megtorlástól, félelem a munkahely elvesztésétől, a közösségen belüli elszigetelődéstől, stb.): ezeket minden esetben figyelembe kell vennünk, amikor eldöntjük, hogy milyen jogorvoslati fórumot ajánlunk, választunk. A jogi segítség feljánlása azonban önmagában nem elegendő, nélkülözhetetlen az együttérzés, a sértett személy értő, és segítőkész meghallgatása, és segítség a történetek megértésében, feldolgozásában (nem ő felelős azért, hogy diszkrimináció áldozata lett, az eljárás során végig mellette állunk, kereshet minket, kérdéseit, kételyeit megoszthatja velünk). Gyakori, hogy a panaszos nem először szenved el olyasfajta diszkriminációt, mint amivel felkeresett bennünket. Sok esetben a társadalom perifériájára szorult, halmozottan hátrányos helyzetű ügyfelünkben hosszú évtizedek során összegyűlt és elfojtott sérelmek robbannak az aktuális ügy hatására; ebből erős indulati töltésű, megtorlási vágy fakadhat. Ügyelnünk kell arra, hogy a panaszos érzékelje, megértjük, átérezzük sérelmét, ugyanakkor azonban ne váljunk indulatai eszközévé. A feladatunk ilyen esetekben, hogy józan mederben tartsuk az ügyet, miközben a sértett személyt empátiával biztosítjuk arról, hogy ügyét szakszerűen, a rendelkezésre álló lehetőségeket maximálisan igénybe véve képviseljük. Az egyéni jogvédelem célja kettős: egyrészt jogi képviselést nyújtunk a diszkrimináció áldozatának, hogy az őt ért sérelmmel szemben hatékony jogorvoslatához jusson. Ugyanakkor feladatunk, hogy a segítőkész kapcsolat során a diszkrimináció áldozatának önérvényesítő képessége, önmagához mint kisebbségi csoport tagjához való viszonya is javuljon: áldozatból öntudatos, önmagáért, jogaiért, emberi méltóságáért küzdő polgárrá váljon.

A **Magyar Helsinki Bizottság** 2005-ben készített tanulmánya részletesen felsorolja diszkrimináció áldozatai számára nyújtott **segítség különböző formáit**. Ezek a következők:

- külön segélyvonal létrehozása (kiképzett tanácsadókkal) a diszkriminációs esetek rögzítésére és figyelemmel kísérésére;
- az áldozatok tájékoztatása jogaikról, egyszerű, közérthető formában;
- szakértő tájékoztatás és tanácsadás az áldozatok részére az őket ért diszkrimináció orvoslására lehetséges legmegfelelőbb eljárásról;

- tényszerű tájékoztatás és tanácsadás a panasz benyújtásának valószínűsíthető eredményéről;
- szakszerű pszichológiai tanácsadás az áldozat önértékelésének helyreállításához (vagy felépítéséhez);
- az áldozatok más áldozatokkal való összeismertetése, ha ez segítségnek bizonyulhat;
- az áldozatok céljainak azonosítása a panaszukkal kapcsolatban, és ennek összeegyeztetése a szervezet elveivel és céljaival;
- ha valamilyen informális problémamegoldás lehetséges, erre irányuló javaslattétel (például: közvetítés az áldozat, és a tulajdonos között, annak érdekében, hogy az utóbbi átértékelje döntését, és kiadja lakását a diszkriminált személynek);
- jogász-csoport létrehozása a diszkriminációs cselekményekkel kapcsolatos jogi segítségnyújtáshoz;
- szakmai kutatás, statisztikai információ rendelkezésre bocsátása, és tanácsadás az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos ügyekben.¹⁰

A fentiekén túlmenően a különböző civil szervezetek általános és konkrét együttműködést alakíthatnak ki az állami és egyéb szervekkel. Foglalkoztatási diszkriminációs ügyekben például lehetőség van arra, hogy a munkaadók szervezeteivel építsen ki a civil szervezet kapcsolatot, ezzel hatékonyabbá téve a fellépést a munkaadókkal szemben.¹¹

¹⁰ Diszkrimináció ellenes képzés. 2005. június 1-2. "A civil társadalom diszkrimináció-ellenes küzdelemre való képességének felmérése" program (vt/2004/45). Magyar Helsinki Bizottság, Human European Consultancy. pp.61-62.

¹¹ Ua.

1.4 A kiegészítés megelőzése, szupervízió¹²

A jogvédelem területén dolgozóknak számos szerepben otthon kell lenniük. Egyik szerepükben független, esetenként harcos, radikális civil aktivisták, akik felemelik a hangjukat a társadalmi igazságtalanságok ellen, a kisebbségek védelmében. Másfelől felkészült, sokoldalú szakemberek, akik mélyen ismerik a téma jogi, társadalmi, szociológiai, pszichológiai vonatkozásait, és szakmai ismereteiket megfelelően alkalmazzák. Mindemellett a jogvédők szolgáltatást nyújtanak az általuk képviselt kisebbségi csoport tagjai számára, ügyfeleikkel egyfajta segítő kapcsolatba kerülnek. A diszkrimináció áldozatainak jogi képviselője ugyanis sokkal összetettebb feladat, mint a mindennapos ügyvédi munka, mint egy gyakran ismétlődő jogi kérdés megoldása. Ahogy arról korábban már esett szó, a jogvédelem nem csak a felvállalt ügy magas szintű jogi kezelését jelenti, hanem olyan munkát is a diszkrimináció áldozatával, amely segíti az emberi méltóság megsértéséből következő lelki folyamatok feldolgozását, az önértékelés és önbizalom helyreállítását, a tudatosság és érdekérvényesítési készségek felépítését, megerősítését. Bár ez a legtöbb esetben nem tudatosul, a civil jogvédő mégis egy személyben jogász és segítő szakember, értve ez alatt azt, hogy egy ügynek egyszerre foglalkozik a jogi és emberi, lelki folyamataival is. Ebből következően, **a jogi szaktudás mellett másik munkaeszköze a saját személyisége**, ahogy ezt a segítő szakemberek feladataival kapcsolatban gyakran hangsúlyozzák.

A megfelelő szakmai személyiség kialakításának feltétele *az önismeret, az önbizalom és az önvédelem képessége*. Az önismeret része, hogy tisztában legyünk motivációnkkal, amely a jogvédelem területére vezetett bennünket, és azzal is, hogy milyen a saját viszonyunk a kisebbségi csoporttal, amelynek tagjait munkánk során képviseljük. Tisztában kell lennünk azzal, hogy a saját és a kliens élettörténetében előforduló esetleges egybeesések, hasonlóságok komoly érzelmi csapdát jelentenek: fennáll a veszélye a túlzott bevonódásnak, de akár a hátrításnak is. A túlzott érzelmi bevonódás azért jelent problémát (a segítői hatékonyságot veszélyeztető tényezőt), mert lehetetlenné teszi az objektivitást: ilyenkor a segítő úgy kezeli a kliense problémáit, mintha azok a sajátjai lennének. Az empátia fontos eszköze a segítő szerepben dolgozó jogvédő szakembernek, ugyanakkor az empátia nehézsége, hogy olyan problémákat és érzelmi állapotokat kell átélnünk, amelyek megmozgatják saját félelmeinket, agresszív indulatainkat, vagy éppen szorongásainkat növelik.

¹² Kozma Judit: Kompetencia a szociális munkában. In.: Kozma Judit (szerk.): *Kézikönyv a szociális munkásoknak*. Budapest, Szociális Szakmai Szövetség, 2002. alapján. Bár a szerző tanulmányában a szociális munkások, szociális segítő szakemberek szakmai kompetenciáival foglalkozik, álláspontunk szerint a jogvédő tevékenység a jogi munkán túl egyfajta segítő szerepet is feltételez, így az ide vonatkozó szociális szakmai szabályok és iránymutatások jól alkalmazhatók.

A sikeres munkához elengedhetetlen a megfelelő mértékű önbizalom, annak tudata, hogy a problémákat általában meg tudjuk oldani, és rendelkezünk mindazon szakmai kompetenciákkal, amelyek szükségesek munkánk sikeres ellátásához. Fontos, hogy felismerjük saját szakmai értékeinket, erősségeinket, hogy higgyünk abban, hogy ügyfeleink segítségére lehetünk. Ha mi sem hiszünk abban, hogy a kirekesztés ellen hathatósan fel lehet lépni, hogy érdemes esetenként akár egy éveig tartó procedúra során is kitartani, akkor nem fogjuk tudni hitelesen képviselni ügyfelünket, és megadni számára azt az érzelmi háttérrel, amely a diszkrimináció áldozataival való munkához elengedhetetlen.

Mint minden segítő kapcsolatban, a jogvédelem során is elengedhetetlenül fontos a személyes határok kialakítása és megőrzése. Ez azt jelenti, hogy tisztában vagyunk a lehetőségeinkkel, képességeinkkel, és nem táplálunk sem magunkban, sem másokban illúziókat ezekkel kapcsolatban. Az igazi magabiztosságot is csak a határok pontos ismerete adhatja meg. Ezek ismerete ugyanakkor megszabadít az értelmetlen büntudattól, hiszen nem várunk el magunktól olyasmint, amit nem vagyunk képesek megtenni, és mások ilyen kívánságait is vissza tudjuk utasítani. A **személyes határok mellett a kompetenciahatárok ismerete** azt jelenti, hogy tudjuk, hol húzódnak felkészültségünk határai, mire vagyunk képesek, felkészültségünket figyelembe véve milyen segítséget tudunk adni.¹³

A segítő szakembereknek, így a jogvédő szakmai személyiségének is integráns része az önvédelem képessége. A jogvédő munkának sok olyan eleme van, amely túlterhelheti a benne dolgozókat. A másik fél megértésének feltétele az empátia, a másikkal való azonosulás képessége. A jogvédelem területén dolgozóknak, akik nap, mint nap szembesülnek az emberi problémákkal, azt is meg kell tanulniuk, hogy ne roppanjanak össze az empátia jelentette óriási pszichikai terheléstől. Nem hagyhatjuk figyelmen kívül azt sem, hogy óriási társadalmi nyomás is nehezedik azokra, akik a diszkrimináció áldozataival foglalkoznak. A legtöbbször az árral szemben úsznak: bár számos jogszabály deklarálja az általuk védelmezett emberi jogok tiszteletének fontosságát, sőt követelményét, a közhangulat, a társadalmi folyamatok mégis ezzel ellentétes irányban hatnak. Azok a negatív attitűdök és indulatok, amelyek a szervezet által felvállalt csoport tagjait nap mint nap érik, indulatokat keltenek az őket képviselő jogvédők ellen is. Mindez sokszor rendkívül nehezen kezelhető stresszhelyzeteket idéz elő.

¹³ Kozma J.

A stressz kezelése a segítő szakmáknak, és a jogvédő szakmáknak is az egyik központi kérdése. A túl sok stresszel járó problémák veszélyeztetik a segítőök testi és lelki egészségét és ezzel együtt a tőlük várható segítség minőségét. A túl magas stressz-szint, amellyel a segítő képtelen megbirkózni kiégéshez vezet. A kiégés folyamatát gyorsítják a konfliktusokkal terhelt, elutasító társadalmi közeg negatív visszajelzései, a jogérvényesítés folyamatának rendkívüli nehézségei, a kudarcos ügyek, az elveszített perek, az elegendő sikerélmény hiánya és a civil szervezetekre jellemző állandó finanszírozási nehézségek, túlélési küzdelmek.

A szakirodalom szerint a **kiégés megelőzésének** vannak személyes, szervezeti (a szociális intézmények menedzsereit érintő) és képzési vonatkozásai.¹⁴ Személyes megelőzési stratégiák részeként fel kell mérnünk a stressz-forrásokat az életünkben. Értékeljük ezeket abból a szempontból, hogy melyek elkerülhetetlenek, és melyek elkerülhetőek. Felmérve helyzetünket, prioritásokat kell felállítanunk: csak így előzhetjük meg, hogy összeroppanjunk a túlzott vállalások terhe alatt.

A szervezeti megoldási stratégiák egy része **az egyéni erőfeszítések támogatását** jelenti. A súlyos stresszhelyzetek kezelésére szolgálhat a mentálhigiénés szabadság intézménye, amely során meghatározott időre a szervezet munkatársát felmentik a munkavégzés kötelezettsége alól. Ez persze feltételezi a kollégák támogató közreműködését, hiszen nekik kell ilyenkor plusz terheket vállalniuk, és annak is nyilvánvalóan van határa. A rendszeres esetmegbeszélés és a vezetői értékelés is nagyban csökkentheti a stresszt, hiszen ilyen esetekben a csoport vagy a vezető átveszi a nehéz esetek felelősségének egy részét, és azt is felméri, hogy a segítőnek mire van szüksége a hatékony segítői gyakorlathoz. A munkahelyi stressz kezelésében is a problémamegoldó megközelítés a leghatásosabb.

A stresszt csökkentő munkahelyi környezet sajátosságai a teljesség igénye nélkül a következők lehetnek:

- kooperatív munkahelyi légkör, a támogató kollegiális kapcsolatok,
- jól körülírt szabályok, normák, értékelési rendszer,
- a terhelés felmérése, a lehetőségekhez mért követelményrendszer kialakítása,
- lehetőség időnkénti váltásra a feladat- és munkakörök között,
- új kihívások,
- tanulásra orientált munkahelyi kultúra, a szupervízió igénybevételének lehetővé tétele.

A **szupervízió**nak a munkahelyi stressz kezelésében és ezzel a kiégés megelőzésében is kitüntetett jelentősége van. A szakirodalom szerint ahhoz, hogy valaki "elég jó" segítő legyen, szüksége van saját szükségleteinek kielégítésére. Az úgynevezett „terápiás triád” tagjai a kliens, a segítő és a szupervízor. Ahhoz, hogy a segítő képes legyen kezelni kliensének problémáit és az ezen kapcsolatból eredő saját problémáit, olyan teherbíró kapcsolatra van szüksége, amely az ő szükségleteit elégíti ki, hogy aztán képes legyen a kliens szükségleteit kielégíteni. A segítő szakember a szupervízor segítségével feldolgozza a súlyos stresszt okozó, az integritását veszélyeztető munkatapasztalatokat, így képes napról napra fenntartani és újratemteni emberi és szakmai integritását.

2. JOGSZABÁLYI KÖRNYEZET

2.1 Egyenlő bánásmód és hátrányos megkülönböztetés

2.2 Néhány alapfogalom

A jogvédők számára az antidiszkriminációs jogérvényesítés területén átütő változásokat hozott a hazai antidiszkriminációs törvény létrejötte. Az alábbiakban szeretnénk bemutatni azokat a definíciókat, illetve jogintézményeket, amelyeket a jogszabály hívott életre. Előtte azonban érdemes néhány alapfogalmat tisztázni, már csak azért is, hogy világosan lássuk, melyek azok a vezérelvek, amelyek mentén a törvény a **társadalmi integrációs törekvések** egyik alappillérvé vált.

Egy társadalmat akkor tekintünk integráltnak, ha az egyes társadalmi státuszokat nem választják el átjárhatatlan falak, ha az egyik státuszból át lehet jutni a másikba, ha lehetséges köztük a váltás, ha nincsenek olyan csoportok, amelyek totális mértékben ki vannak rekesztve az erőforrásokból, a különböző (gazdasági, politikai, kulturális, kapcsolati stb.) tőkékből, és ha – legalább valamennyire – az alacsony státuszú csoportok számára is elérhetőek a mások számára könnyen hozzáférhető javak.

Ehhez, ha nem is elégséges, de mindenképpen szükséges feltétel a diszkrimináció tilalma, valamint az, hogy különböző állami beavatkozásokkal, ún. megerősítő intézkedésekkel a leszakadó társadalmi csoportokat helyzetbe hozzuk, esélyegyenlőségüket biztosítsuk. Ezen alapfeltevésekből kiindulva született meg a jogszabály, amelynek már az elnevezése is tükrözi ezt a kettős szemléletet. A **2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról** (a továbbiakban: az egyenlő bánásmódról szóló törvény vagy Ebktv.) egyfelől előírja, hogy azonos módon kell bánni mindenkivel, függetlenül attól, hogy az illető mely csoport, csoportok tagja, és törekedni kell arra, hogy a hátrányban levő társadalmi csoportok tagjai is eséllyel induljanak a társadalmi javakért folytatott küzdelemben.

Az **egyenlő bánásmód követelményét és az esélyegyenlőség fogalmát** a köznyelv gyakran használja helytelenül, azt sugallva, hogy egy és ugyanazon dologról van szó. Valójában azonban az egyenlő bánásmód elve (másként a diszkrimináció tilalma) és az esélyegyenlőségi politika ugyanannak az elvárásnak, a társadalmi integráció elősegítésének két eltérő filozófiájú megközelítése.

A különböző társadalmi csoportok közötti egyenlőtlenségek kiküszöbölését, az egyes társadalmi csoportok hátrányainak csökkentését szolgáló intézkedéseket a köznyelvben gyakran „pozitív diszkriminációként” emlegetik, helytelenül. A diszkrimináció szó ugyanis önmagában hátrányos megkülönböztetést jelent, ezért a leszakadó társadalmi rétegek esélyeinek növelését célzó intézkedésekre inkább a **megerősítő intézkedés, vagy előnyben részesítés** kifejezéseket alkalmazzuk, ezzel is utalva arra, hogy a cél bizonyos hátrányok csökkentése, és nem egyes csoportok plusz kedvezményekben részesítése mások rovására. A megerősítő intézkedések létjogosultságát az Alkotmány 70/A.§. (3) bekezdéséből lehet levezetni, amely szerint a Magyar Köztársaság a jogegyenlőség megvalósulását az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó intézkedésekkel is segíti.

Az **egyenlő bánásmód követelménye** ezzel szemben azt jelenti, hogy tilos bárkit valamely tulajdonosága, csoporthoz való tartozása miatt **hátrányosan megkülönböztetni**, azaz diszkriminálni. A diszkrimináció tilalmát a magyar jogban már az Alkotmány is tilalmazza, az általános deklaráció azonban az Egyenlő bánásmódról szóló törvényben válik konkréttá azáltal, hogy a jogszabály pontosan definiálja, mely magatartások tekinthetőek hátrányos megkülönböztetésnek, és ha a törvényben leírt megkülönböztetés bekövetkezett, milyen jogérvényesítési lehetőségek nyílnak meg a diszkrimináció áldozata számára.

A 2004. január 27. napján hatályba lépett törvény megalkotását három tényező tette elodázhatatlanná: az Európai Unió jogalkotási elvárásai, a magyar Alkotmánybíróság gyakorlata és az egységes antidiszkriminációs szabályozás igénye. Az új jogszabály ezen követelmények figyelembe vételével igyekszik törvényi védelmet nyújtani a hátrányos megkülönböztetéssel szemben. A törvény nyomán a diszkriminációs panaszok kivizsgálására jött létre különálló, országos hatáskörű közigazgatási szervként az Egyenlő Bánásmód Hatóság.

Mikor sérül az egyenlő bánásmód követelménye?

Az Ebktv. – az Európai Unió elvárásának megfelelően – pontosan meghatározza, mit tekint diszkriminációnak. Ezek az alábbi magatartások: *közvetlen hátrányos megkülönböztetés, közvetett hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, megtorlás, jogellenes elkülönítés.*

Mit tekintünk közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek?

„Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, anyasága (terhessége) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: védett tulajdonsága) miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.” [Ebktv. 8. §]

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek tekinthetjük az olyan eseteket, amikor például valakit nem alkalmaznak az életkora, származása, neme, stb. miatt egy munkahelyen, vagy egy szórakozóhelyre nem engednek be roma származású, színes-bőrű személyeket.

Mikor beszélünk közvetett hátrányos megkülönböztetésről?

„Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a védett tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.” [Ebkvtv. 9. §]

Közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor állapítható meg, ha van egy látszólag semleges rendelkezés, amelynek azonban a hatása egy személlyel vagy csoporttal szemben diszkriminatív, azaz más személyhez vagy csoporthoz képest – a védett tulajdonsággal rendelkező személy vagy csoport – lényegesen nagyobb arányban kerül hátrányba. Közvetett hátrányos megkülönböztetés például az, amikor egy munkahelyen a részmunkaidőben dolgozók kimaradnak bizonyos juttatásokból, feltéve, hogy a részmunkaidősök között arányaiban magasabb például a nők – mint védett csoport – aránya.

Ahhoz, hogy hátrányos megkülönböztetésről beszélhessünk, mindkét fenti esetben szükség van egy **védett tulajdonsággal rendelkező személyre**, egy **összehasonlítható helyzetben lévő** másik olyan személyre, aki nem rendelkezik ezzel a védett tulajdonsággal, és valamely **hátrányra**, amely a védett tulajdonsággal rendelkező személyt a másikhoz képest éri vagy – az azonos feltételek bekövetkezésekor – érné vagy érne fogja.

Mi a zaklatás?

„Zaklatásnak minősül az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek (...) [védett] tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása.” [Ebkvtv. 10. § (1) bekezdés]

A köznapi jelentéssel szemben nem csupán szexuális zaklatás létezik. A zaklatás lényege: a védett tulajdonsággal rendelkező személy „ellehetetlenítése”a környezetében. Ha például egy munkahelyen egy roma munkavállaló jelenlétében a kollégák folyamatosan romákkal kapcsolatos gúnyolódó, sértő megjegyzéseket tesznek, és ez ellen a főnök sem lép fel, zaklatásról beszélhetünk.

Mi a jogellenes elkülönítés

„Jogellenes elkülönítésnek minősül az a rendelkezés, amely (...),[védett] tulajdonságai alapján, egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától – anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné – elkülönít.” [Ebktv. 10. § (2) bekezdés]

Abban az esetben, ha például egy településen a hátrányos helyzetű, ill. roma gyerekeket nem roma társaiktól elkülönítetten, külön iskolában vagy osztályban tanítják, jogellenes elkülönítésről (szegregációról) beszélünk.

Mi a megtorlás?

„Megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.” [Ebktv. 10. § (3) bekezdés]

Abban az esetben, ha például egy munkavállaló panaszt tesz amiatt, hogy a munkahelyén hátrányos megkülönböztetés vagy zaklatás éri, majd ezt követően rosszabb beosztásba helyezik át, vagy kimarad a prémiumból, megtorlásról beszélhetünk. Megtorlás az is, ha a példánkban szereplő munkavállaló mellett tanúskodó kollégát az eljárást követően hasonló hátrányok érik az adott munkahelyen.

Milyen tulajdonságokat véd a törvény?

Az Ebtv. az ún. védett tulajdonsággal rendelkező embereket vagy ezek csoportjait (védett csoportok) igyekszik megóvni a hátrányos megkülönböztetéstől.

A védett tulajdonság alapjai a következők lehetnek:

nem

A nem szerinti diszkrimináció akár nőket, akár férfiakat is érhet, lényegesen gyakoribb azonban a nők hátrányos megkülönböztetése.

faj, bőrszín, nemzetiség, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozás

A törvény által használt kifejezések részben átfedik egymást; a tilalom a biológiai származás szerinti, illetve a szocio-kulturális értelemben vett kisebbségek elleni hátrányos megkülönböztetésre vonatkozik.

A **faji megkülönböztetés** valamennyi formájának kiküszöböléséről *New Yorkban 1965. december 21-én elfogadott nemzetközi egyezmény* szerint „a »faji megkülönböztetés« kifejezés minden olyan különbségtételt, kizárást, megszorítást vagy előnyben részesítést jelent, amelynek alapja a faj, a szín, a leszármazás, a nemzetiségi vagy etnikai származás, és amelynek célja vagy eredménye politikai, gazdasági, társadalmi, kulturális téren vagy a közélet bármely más terén az emberi jogok és alapvető szabadságjogok elismerésének, egyenrangú élvezetének vagy gyakorlásának megsemmisítése vagy csorbítása.” [1969. évi 8. törvényerejű rendelet, 1. cikk (1) bekezdés]

A **bőrszín** az adott populációra jellemző, szemmel látható tulajdonságok egyik legmeghatározóbb vonása: egy közösségben a megszokotthoz képest eltérő bőrszín valamely kisebbséghez való vélt vagy valós tartozásra utal.

A kisebbségi törvény (1993. évi LXXVII. törvény a nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól) fogalom-meghatározása értelmében a magyarországi **nemzeti és etnikai kisebbségek** a következők: bolgár, cigány (romani, illetve beás), görög, horvát, lengyel, német, örmény, román, ruszin, szerb, szlovák, szlovén, ukrán kisebbség. A nemzetiség az anyaországgal rendelkező kisebbség, míg etnikai kisebbségnek szokás tekinteni az anyaország nélküli népcsoportokat. A hátrányos megkülönböztetés alapja nem csak a valós, de a vélt származás is lehet.

nemzetiség

Ez a fogalom azokra a személyekre vonatkozik, akik olyan nemzeti alapú kisebbséghez tartoznak, amely nem tartozik a kisebbségi törvényben felsorolt nemzeti, etnikai kisebbségi csoportok közé.

anyanyelv

Az anyanyelv alapján történő hátrányos megkülönböztetés elleni védelem egyaránt vonatkozik a nemzeti és etnikai kisebbségek által használt nyelvekre, valamint az ilyenként el nem ismert csoportok nyelvére is.

fogyatékoság

A fogyatékos *személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló (1998. évi XXVI.) törvény* szerint fogyatékosnak azt tekinthetjük, aki érzékszervi – így különösen látás-, hallásszervi, mozgásszervi, értelmi – képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a kommunikációjában számottevően korlátozott, és ez a társadalmi életben való részvétele vonatkozásában számára tartós hátrányt jelent. A törvény nem pusztán a hátrányokozást tilalmazza, de kívánatosnak tartja az ilyen személyek – meghatározott körülmények közötti -- előnyben részesítését is. Ily módon tehát diszkriminációnak kell minősítenünk azt is, ha a törvényben előírt határidőre egy középületben, vagy a közlekedésben nem történik meg az akadálymentesítés.

egészségi állapot

Előfordulhat, hogy egy személy fogyatékoságnak nem minősülő kedvezőtlen egészségi állapota miatt részesül hátrányos megkülönböztetésben anélkül, hogy erre a diszkriminációt elkövető fél ésszerű magyarázatot tudna adni. Ez leginkább a krónikus vagy fertőző betegséggel küszködő emberekkel fordulhat elő, akik állapotuk következtében olyan szolgáltatásokról, vagy munkalehetőségektől eshetnek el, amelyeknek kockázatmentes igénybevételét, illetve elvégzését állapotuk lehetővé tenné.

vallási vagy világnézeti meggyőződés

Vallásról akkor beszélhetünk, ha a több követőt felvonultató meggyőződés központi eleme a hit egy felsőbb isteni hatalomban, A világnézeti meggyőződés lehet egyetlen személy sajátja is, kritériuma, hogy leírható, konkrét rendszert alkosson. A vallási, illetve világnézeti meggyőződés a munkahelyen például nem csak diszkriminációnak, de zaklatásnak is alapjául szolgálhat, ha valaki a hívő (vagy éppen nem hívő) sértettet meggyőződésével kapcsolatban állandóan gunyoros, megalázó megjegyzésekkel illeti.

politikai vagy más vélemény

Demokráciában alapvető tétel, hogy politikai vagy más véleménye kimondása miatt senkit se érhessen hátrány, sem a foglalkoztatás, sem a közigazgatási vagy bírósági eljárások terén, vagy bármilyen más tekintetben.

családi állapot. anyaság (terhesség) vagy apaság

A felsorolás e pontja biztosítja azt, hogy senkit se lehessen ésszerű indok nélkül hátrányosan megkülönböztetni pusztán családi állapota miatt. Védett tulajdonságként ismerhető el tehát adott esetben a házasság vagy éppen az élettársi viszony, de ugyanígy az is, ha valaki egyedülálló.

szexuális irányultság

A szexuális orientáció, legyen az bármilyen is, azaz a másik nemhez vonzódó (heteroszexuális), saját neméhez vonzódó (homoszexuális) vagy mindkét nemhez vonzódó (biszexuális), az emberi személyiség, az emberi méltóság lényegi vonásának tekinthető. A homoszexuálisok köznyelvi, számukra általában nem sértő, korrekt megnevezése: melegek.

nemi identitás

A nemi identitás: egy személy önértékelése és önazonosság-tudata nőként illetve férfiként. Egyszerűbben: nemi önazonosság-tudat. A biológiai nemüktől eltérő nemi tudatú személyek a transz-szexuálisok, számukra is elfogadható és köznyelvnek minősíthető, korrekt megnevezésük: transz-nemű személyek.

életkor

Az életkor mint a diszkrimináció alapjául szolgáló tulajdonság nem csak az idősebb korosztály hátrányos megkülönböztetésére utalhat, érintheti a fiatalabb korosztályokat is. Nagy számban fordul elő, legjellemzőbb talán a foglalkoztatás, valamint a szolgáltatások területén elkövetett kor szerinti diszkrimináció. Minden esetben körültekintően kell megvizsgálni az ügy összes körülményét, hiszen az életkor szerinti diszkriminációnak nincs pontosan definiált határa, noha például a foglalkoztatás területén szokás az 50 év felettiek kiszolgáltatott helyzetéről beszélni. Általánosságban elmondható, hogy egyszerű statisztikai módszerekkel többnyire jól feltárható az olyan diszkrimináció, amikor egy munkáltatónál minden korosztály képviselve van, ám túlnyomórészt az idősebbek, vagy éppen a fiatalabbak kerülnek hátrányosabb helyzetbe.

vagyoni helyzet

E tulajdonság sok esetben összefügg a társadalmi származással, így érdemes minden ilyen ügyben együtt vizsgálni a sértett családi körülményeit és hátterét, szociális helyzetét és rászorultságát, valamint jövedelmi és vagyoni körülményeit. A hátrányos helyzetet teremtő társadalmi származás sok esetben együtt jár a nemzeti vagy etnikai kisebbséghez tartozással, így halmozottan hátrányos helyzetet eredményez.

foglalkoztatási jogviszonynak vagy a munkavállaló munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama

A részmunkaidőben, vagy határozott időtartamú szerződéssel foglalkoztatottakat a munkáltatók sok esetben ésszerű indok nélkül pusztán e státusukra hivatkozással részesítik a teljes munkaidőben, határozatlan időtartamú szerződéssel foglalkoztatottakhoz képest hátrányosabb elbánásban; ez a törvény értelmében közvetlen diszkrimináció. Közvetett diszkrimináció állapítható meg akkor, ha az intézkedés látszólag indokolt és mindenkit egyenlően érint, ám – amint az jellemzőnek tekinthető – a részmunkaidőben foglalkoztatottak között jelentős többségben vannak a nők, így őket a rendelkezés aránytalanul súlyosabban érinti.

egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző

A törvény e rendelkezésével az Alkotmányhoz hasonlóan nyílt végűvé teszi a felsorolást, felismerve, hogy lehetetlen minden potenciálisan védelemre szoruló tulajdonság megemlítése. E pontot a gyakorlat töltheti meg tartalommal, új védett tulajdonságok elismerésével (pl. állampolgárság). Fontos ugyanakkor, hogy a felsorolás nyíltsága nem jelenti azt, hogy bármi elismerhető lenne védett tulajdonságként, hiszen ez azt jelentené, hogy a világban mindenfajta különbségtétel bármilyen alapon jogszerűtlen lenne.

érdekképviselethez való tartozás

E tulajdonság megemlítésével a törvény elsősorban a szakszervezeti, üzemi tanácsi tagoknak, valamint a hátrányos helyzetűek érdekvédelmét ellátó civil szervezetek tagjainak és tisztségviselőinek kíván védelmet biztosítani.

A faji, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez tartozáson kívül *a leggyakrabban diszkriminációnak kitett csoportok*: a fogyatékosok, a (terhes, vagy kisgyermekes) nők, a melegek, leszbikusok (az általánostól eltérő szexuális orientációjú személyek), a szegények (hátrányos vagyoni helyzetű és alacsonyabb társadalmi származású emberek), ill. munkaerő-piaci szempontból a 40 év felettek.

2.3 Az eljárásról

Kinek kell betartani az egyenlő bánásmód követelményét?

Hogy mely szervezeteknek vagy személyeknek és milyen jogviszonyokban kell a jogszabályban foglalt előírásokat megtartaniuk, arra a törvény felsorolása ad választ (Ebktv. 4. §).

Az egyenlő bánásmód követelményét

- a) a magyar állam,
 - b) a helyi és kisebbségi önkormányzatok, ezek szervei,
 - c) a hatósági jogkört gyakorló szervezetek (különböző hatóságok, hivatalok, minisztériumok);
 - d) a fegyveres erők és a rendvédelmi szervek (pl. rendőrség, vám- és pénzügyőrség);
 - e) a közalapítványok, a köztisztviselők,
 - f) a közszolgáltatást végző szervezetek, (különösen a villamos-energia-, gáz-, hő-, víz-, szennyvíz- és hulladékkezelési, köztisztasági, postai és távközlési szolgáltatás, továbbá a menetrend alapján közlekedő járművekkel végzett közforgalmú személyszállítás);
 - g) oktatási intézmények (iskola, óvoda, egyetem, főiskola);
 - h) a szociális, gyermekvédelmi gondoskodást, valamint gyermekjóléti szolgáltatást nyújtó személyek és intézmények,
 - i) a muzeális intézmények, a könyvtárak, a közművelődési intézmények,
 - j) az önkéntes kölcsönös biztosítópénztárak, a magánnyugdíj pénztárak,
 - k) az egészségügyi ellátást nyújtó szolgáltatók (kórházak, egészségházak, rendelőintézetek, házi orvos)
 - l) a pártok, valamint
 - m) egyéb költségvetési szervek
- jogviszonyaik létesítése során, jogviszonyaikban, eljárásaik és intézkedéseik során kötelesek megtartani.

A fentiekén túl **az adott jogviszony tekintetében** az egyenlő bánásmód követelményét köteles megtartani (Ebktv. 5. §)

- a) aki előre meg nem határozott személyek számára szerződés kötésére ajánlatot tesz vagy ajánlattételre felhív (pl. nyilvános hirdetést tesz közzé, bármely témában. Pl. lakás kiadás, autó adás-vétel stb.);

- b) aki az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségeiben szolgáltatást nyújt vagy árut forgalmaz (pl. üzlet, vendéglátó-ipai egység, szórakozóhely, diszkó);
- c) az állami támogatás felhasználása során létrejövő jogviszonyai tekintetében az állami támogatásban részesülő egyéni vállalkozó, jogi személy, illetve jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet;
- d) a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében. (azaz bármely munkavégzésre irányuló jogviszonyban).

A törvény hatálya nem terjed ki

- a) a családjogi jogviszonyokra,
- b) a hozzátartozók közötti jogviszonyokra,
- c) az egyházi jogi személyeknek az egyházak hitéleti tevékenységével közvetlenül összefüggő jogviszonyaira továbbá társadalmi szervezetek vagy pártok egyes jogviszonyaira [Ebkvtv. 6. § (1) bekezdés].

2.4 Eljárási lehetőségek (fórumok) az egyenlő bánásmód megsértése esetén

Amennyiben valakit a korábban felsorolt védett tulajdonságok valamelyike miatt hátrányos megkülönböztetés ért, a következő lehetőségek állnak rendelkezésre:

- személyiségi jogi per,
- munkaügyi per,
- az Egyenlő Bánásmód Hatóság eljárása,
- fogyasztóvédelmi, munkaügyi vagy szabálysértési hatóságok eljárása.

Személyiségi jogi per lefolytatására bármely, az egyenlő bánásmód követelményét sértő esetben van lehetőség. Az eljárásra a jogsértő személy lakóhelye (székhelye) szerint illetékes megyei (fővárosi) bíróság illetékes. Az eljárás során a felperes a következő *kérelmeket* terjesztheti elő:

- követelheti a jogsértés megtörténtének bírósági megállapítását;
- követelheti a jogsértés abbahagyását és a jogsértő eltiltását a további jogsértéstől;
- követelheti, hogy a jogsértő nyilatkozattal vagy más megfelelő módon adjon elégtételt (például kérjen bocsánatot), és hogy szükség esetén a jogsértő részéről vagy költségén az elégtételnek megfelelő nyilvánosságot biztosítsanak;
- követelheti a sérelmes helyzet megszüntetését, a jogsértést megelőző állapot helyreállítását a jogsértő részéről vagy költségén, továbbá a jogsértéssel előállott dolog megsemmisítését, illetőleg jogsértő mivoltától megfosztását;
- vagyoni és ún. nem vagyoni kártérítést követelhet a polgári jogi felelősség szabályai szerint.

Ha a kártérítés címén megítélhető összeg nem áll arányban a felróható magatartás súlyosságával, a bíróság a jogsértőre közérdekű célra fordítható bírságot is kiszabhat.

Az egyenlő bánásmód megsértése miatt a bíróságok által megítélt kártérítés összege az utóbbi évek tapasztalata szerint 100 000-600 000 forint között mozog. A személyiségi jogi perek időtartama hozzávetőlegesen 1-3 év. A per megindításához illetéket fizetni nem kell, az eljárás költségeit (illeték, ügyvédi költség) a peresztes fél fizeti. A rossz anyagi körülmények között élő személyek kérvényezhetnek költségmentességet a bíróságtól, ehhez egy adatlapot kell kitölteniük. Arra is van mód, hogy a peres fél ún. pártfogó ügyvéd kirendelését kérje..

Munkaügyi per akkor indítható, ha a hátrányos megkülönböztetés a munkaviszonnyal (foglalkoztatási jogviszonnyal, így például közalkalmazotti, köztisztviselői viszonyal, igazságügyi szolgálati viszonyal) annak létesítésével, megszüntetésével, az azzal kapcsolatos továbbképzéssel összefüggésben történik meg, továbbá ha az azt megelőző eljárásban fordul elő. Amennyiben a hátrányos megkülönböztetés következtében a munkaviszony jogellenes megszüntetésére került sor, a munkavállaló kérheti visszahelyezését korábbi munkakörébe. Ha erre nem tart igényt a bíróság 2-12 havi munkabérnek megfelelő kártérítés megfizetésére kötelezi a munkáltatót, továbbá meg kell térítenie a munkavállaló elmaradt munkabérét.

2.5 Az Egyenlő Bánásmód Hatóság és eljárása

A Hatóság a hátrányos megkülönböztetés kivizsgálására szakosodott független, országos hatáskörű közigazgatási szerv.

A Hatóság előtt bárki eljárást kezdeményezhet, aki úgy gondolja, hogy védett tulajdonsága miatt a hátrányos megkülönböztetésnek valamely fentebb bemutatott formáját szenvedte el.

Hogyan keressük meg panaszunkkal a Hatóságot?

A Hatóságot egyszerű, levél formájában írt beadvánnyal (kérelemmel) érdemes megkeresni. A kérelemben a panaszos

- adja meg nevét, elérhetőségét, továbbá a bepanaszolt nevét, lakóhelyét, székhelyét;
- ismertesse kellő részletességgel a történeteket;
- írja le, miért tartja a történeteket hátrányos megkülönböztetésnek;
- nyilatkozzon, hogy az adott ügyben van-e bírósági eljárás folyamatban;
- kérje, hogy a Hatóság hozzon döntést az ügyben.

A kérelmet célszerű ajánlott levélben postára adni, és egy példányát megtartani. A kérelmet tartalma alapján kell elbírálni, nem adhat okot az elutasításra az, hogy esetleg szakszerűtlen vagy egyszerű szóhasználatot írtak. Célszerű, ha már a beadványban hivatkozunk azokra a bizonyítékokra, amelyek alátámaszthatják az általunk elmondottakat. Kérhetjük tanúk meghallgatását; ebben az esetben gyorsítja az eljárást, ha a tanú neve mellett a címét is megjelöljük. A kérelmező a Hatóság előtt szóban is előadhatja a panaszát. Ilyenkor arról a Hatóság jegyzőkönyvet készít.

A Hatóság eljárására vonatkozó szabályok

Amennyiben hiányos a beadvány, a Hatóság a kérelmet elterjesztő személyt (kérelmező) a hiányok pótlására hívja fel, azok pontos megjelölése és megfelelő határidő biztosítása mellett. A tényállás tisztázása érdekében a Hatóság tárgyalást tart, amelyen meghallgatja a kérelmezőt és a

bepanaszolt személyt (a kérelmezettet), indokolt esetben a feleket szembesíti. Amennyiben a tényállás felderítése érdekében erre szükség van, bizonyítást folytat le, amelynek keretében tanúkat hallgathat meg, szemlét és bizonyítási kísérletet tarthat, okiratokat szerezhethet be, helyiségekbe léphet be, szakértőt rendelhet ki. Az eljárás befejezése után érdemi döntést hoz, amelyben vagy megállapítja a jogsértést, vagy elutasítja a kérelmet. .

A Hatóság a tárgyalást mellőzheti, ha a kérelem nyilvánvalóan alaptalan; ha az ügy ténybeli és jogi megítélése egyszerű, és a döntésre az iratok alapján is van mód; ha a tárgyalás tartása aránytalan nehézséggel járna, ha a kérelmező érdekeit sérti, vagy ha a tárgyalás mellőzését a kérelmező kifejezetten kéri.

Bár a kérelmet a Hatóság budapesti címén lehet levélben vagy személyesen előterjeszteni, a tárgyalásokat általában a kérelmező lakóhelyének, vagy a lakóhelyéhez legközelebb eső, arra alkalmas településnek a polgármesteri hivatalában tartják meg. Amennyiben ez aránytalan nehézséggel vagy az eljárás elhúzódásával járna, a meghallgatandó személyeket a Hatóság – a megjelenéssel járó költségek megtérítése mellett – a székhelyére is idézheti.

A Hatóság előtti eljárás költségmentes, tehát sem illetéket, sem esetleges szakértői költséget nem kell viselnie vagy előlegeznie a kérelmezőnek még akkor sem, ha a kérelmet a Hatóság elutasítaná. Ez utóbbi esetben azonban az ellenérdekű fél jogi képviselőjének a munkadíját eljárási költség címén utólag meg kell térítenie, amennyiben eljárása nyilvánvalóan rosszhiszemű volt. A Hatóság előtti eljárásban a kérelmező meghatalmazottal is képviseltetheti magát. Meghatalmazott bárki lehet, de célszerű, ha ezzel ügyvédet, kisebbségi önkormányzatot vagy jogvédelemmel foglalkozó társadalmi vagy érdekvédelmi szervezetet bíznak meg.

Ki mit bizonyít az eljárásban?

Mind a bíróság, mind a Hatóság előtt indított eljárásra igaz, hogy a feleket ún. ***megosztott bizonyítási kötelezettség*** terheli.

A jogsérelmet szenvedett félnek vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosultnak azt kell valószínűsítene, hogy

1. a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte, vagy – közérdekű igényérvényesítés esetén – ennek közvetlen veszélye fenyeget,
2. jogsérelmet szenvedő személy vagy csoport a jogsértéskor – ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint – rendelkezett valamely, a törvényben meghatározott védett tulajdonsággal.

A fentiek valószínűsítése esetén a *másik felet* terheli annak bizonyítása, hogy

- a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy
- az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani azt.

Látható tehát, hogy a jogalkotó, felismerve, hogy a diszkrimináció áldozata nincs abban a helyzetben, hogy bizonyítást folytasson a diszkriminációt elkövető fél motivációját illetően, nem várja el a hátrány bekövetkezte és a védett tulajdonság közötti ok-okozati összefüggés bizonyítását. Egyszerűbben: nem a diszkrimináció áldozatának kell bizonyítania, hogy a védett csoporthoz való tartozása miatt érte hátrány.

Elintézési határidők

A Hatóság határozatát a kérelem beérkezésétől számított 75 napon belül, kiskorú kérelmező esetén pedig **45 napon** belül hozza meg.

A Hatóság által alkalmazott szankciók

A Hatóság az eljárás lefolytatását követően határozatot hoz, amelyet indokolással lát el. A határozat lehet a kérelemnek helyt adó vagy azt elutasító döntés.

Ha a Hatóság megállapította az Ebktv.-ben foglalt, az egyenlő bánásmód követelményét biztosító rendelkezések megsértését,

- elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését,
- megtilthatja, hogy a jogsértő a jövőben hasonló magatartást tanúsítson,
- elrendelheti a jogsértést megállapító jogerős határozatának nyilvános közzétételét,
- bírságot szabhat ki, amelynek összege 50 000- 6 000 000 forintig terjedhet attól függően, mennyire volt súlyos a jogsértés, illetve milyen az anyagi teljesítőképessége az elmarasztalt félnek.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság előtt kártérítési igény nem érvényesíthető, ezzel kapcsolatban igényt csak polgári vagy munkaügyi bíróság előtt lehet előterjeszteni.

A hatóság döntése elleni jogorvoslat

A határozatot annak kézbesítését követő 30 napon belül a Fővárosi Bíróság előtt keresettel (közigazgatási perrel) lehet megtámadni, amennyiben annak tartalmával vagy megállapításaival a fél nem ért egyet. A bíróság pusztán azt vizsgálja, hogy a Hatóság eljárása során betartotta-e a reá vonatkozó jogszabályokat, ennek eredményeként a keresetet elutasítja, vagy a Hatóság határozatát hatályon kívül helyezi és a közigazgatási szervet új eljárás lefolytatására kötelezi. Ez utóbbi esetben a Hatóságnak az eljárását meg kell ismételnie.

Közérdekű igényérvényesítés: új lehetőség a jogvédő szervezetek számára

Az Ebktv. lehetőséget ad arra, hogy abban az esetben, ha sérül vagy veszélybe kerül az egyenlő bánásmód követelménye, de a diszkrimináció nem egy személyt, hanem egy számszerűleg

pontosan meg nem határozható nagyobb csoportot ér, társadalmi és érdekképviselői szervezetek, amelyek vállalják a diszkrimináció által sújtott csoportok védelmét, eljárást kezdeményezzenek bíróság vagy az Egyenlő Bánásmód Hatóság előtt. Ez azt jelenti, hogy a szervezet a saját jogán, a saját nevében indíthat eljárást, nem szükséges egy konkrét, sérelmet elszenvedett személy részvétele az ügyben. Vannak olyan szervezetek, amelyek egyéni képviseletet nem is látnak el, kizárólag közérdekű igényérvényesítés útján lépnek fel az általuk tapasztalt diszkriminatív mechanizmusok ellen.

2.6 Képviselet

A sérelem elszenvedőjét nemcsak ügyvéd, hanem társadalmi és érdekképviseleti szervezet is képviselheti mind a bíróság, mind a Hatóság előtt! Ez abból a szempontból áttörés, hogy nincs feltétlenül szükség ügyvéd (többnyire költséges) részvételére egy-egy ügyben: a diszkrimináció áldozatát a szervezet munkatársa is elkísérheti, képviselheti az eljárásban.

Milyen eljárást érdemes indítani?

Bírósági eljárást abban az esetben célszerű indítani, ha a sérelmet elszenvedett fél szeretne kártérítést is követelni. A peres eljárás hátránya, hogy legalább 2-3 évig tart, míg jogerős döntés születik az ügyben, és sok költséggel jár.

Az *Egyenlő Bánásmód Hatóság* előtt abban az esetben érdemes eljárást kezdeményezni, ha valaki rövid időn belül szeretné az ügyét megvizsgáltatni. A Hatóság eljárásának hátránya, hogy kártérítést nem lehet kérni, a jogsértővel szemben kiszabott bírság az állam kasszájába folyik be.

Fogyasztóvédelmi Felügyelőséghez lehet fordulni abban az esetben, ha valamilyen szolgáltatás (vendéglátás, kereskedelem, stb.) során történt diszkrimináció. Ha a munka világában ért valakit hátrányos megkülönböztetés, a **Munkaügyi Felügyelőségnél** is lehet eljárást kezdeményezni. A felügyelőségek eljárásai a bírósági eljárásnál gyorsabbak, ugyanakkor az antidiszkriminációs jogérvényesítés szempontjából talán kevésbé professzionálisak, mint az Egyenlő Bánásmód Hatóság eljárása. Kártérítés a felügyelőségek előtt sem kérhető.

2.7 A párhuzamos eljárások tilalma

Párhuzamosan bíróság és valamely hatóság előtt eljárás nem folytatható, arra azonban van lehetőség, hogy miután az Egyenlő Bánásmód Hatóság megállapította a diszkrimináció tényét, a sérelmet elszenvedett fél bíróság előtt kérjen kártérítést.

2.8 Egyezség

Előfordulhat az is, hogy a felek a megtörtént sérelem orvoslását hatósági vagy peres eljáráson kívül, egymás között rendezik, azaz egyezséget kötnek egymással. Az eset körülményeit mérlegelve hasznos, ha a sértett (a diszkrimináció áldozata) számára a civil szervezet képviselőt biztosít az egyezségi tárgyalás során. Ennek első lépése az, hogy a civil szervezet felkeresi a diszkriminációt elkövető felet.

Az egyezség előnyei a diszkrimináció áldozata számára:

- elkerüli a hosszú és az esetleges költséges jogi eljárást;
- a zártkörű egyezségi tárgyaláson nagyobb esély van arra, hogy az elkövető bocsánatot kér;
- amennyiben a sértettnek van képviselője, az egyezségi eljáráson nem kell feltétlenül részt vennie.
- a megállapodás végrehajtása gyorsabb és eredményesebb, mint a jogi eljárásokban

Az egyezség előnye a diszkriminációt elkövető számára:

- elkerüli a hosszú és esetleg költséges jogi eljárást;
- elkerüli a közfigyelmet, amelyet a jogi eljárás vélhetően kivált;
- esetenként a megállapodás feltétele lehet, hogy a joggyakorlatban elfogadott kártérítési összegnél kevesebbet fizet az áldozat számára.

Előfordulhat az is, hogy az egyezség során a felek külső segítőt, semleges harmadik felet (mediátort) kérnek fel a megállapodás kidolgozására. Az áldozatot képviselő civil szervezet ebben az esetben csupán segítő, háttér-szereplő, a folyamatot, azaz az egyezségi eljárást a mediátor irányítja.

3. JOGESETEK

3.1 Foglalkoztatás

3.1.1 Elmarasztalás diszkriminatív álláshirdetés miatt

A Mászág Alapítvány 2008-ban egy előre meghatározott, szociológusok segítségével kidolgozott módszertan alapján, véletlenszerűen kiválasztott nyilvános álláshirdetéseket tesztelt különböző védett tulajdonságok diszkriminációjára vonatkozóan. A kutatás az életkoron, a nemén, és az etnikai származáson alapuló kirekesztő mechanizmusokat vizsgálta álláshirdetések tükrében. Egyes diszkriminatív álláshirdetések miatt az alapítvány **közérdekű igényérvényesítés** keretében hatósági eljárásokat kezdeményezett. Ezen eljárások során az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2009-ben hozta meg első döntését, amely szerint az eljárás alá vont cég megsértette az egyenlő bánásmód követelményét a következő hirdetés közreadásával:

„Pultos hölgyet keresünk pomázi sörözőbe, fiatalok előnyben.”

Az eljárás során az alapítvány arra hivatkozott, hogy **a hirdetés feladója indokolatlanul és ésszerűtlenül szűkítette le az állásra felvehető személyek körét**, ugyanis a pultos munkakört nem kizárólag nők képesek betölteni, és a munkakör ellátására sem csak a fiatalabb személyek lehetnek alkalmasak. Az alapítvány a közérdekű igényérvényesítés tekintetében azzal érvelt, hogy a jogsértés **személyek bizonyosan nem meghatározható nagyobb csoportját érinti, ugyanakkor mind az életkor, mind a férfi nemhez való tartozás olyan, a személyiség lényegi vonását érintő tulajdonság, amellyel összefüggésben az elkövetett hátrányos megkülönböztetés, illetve annak veszélye esetén közérdekű igény érvényesíthető.**

Az alapítvány álláspontja szerint a hirdető sem az Egyenlő bánásmódról szóló törvényben foglalt általános, sem a foglalkoztatás területén érvényesülő speciális kimentési feltételeknek nem tud eleget tenni, mert **nincs olyan jogszerű és a munka jellegével, természetével összefüggő körülmény, amely indokolná a felvehető személyek nem és életkor szerinti szűrését, és jelen esetben nincs olyan alapvető jog sem, amely érvényesítése érdekében indokolt lenne a hirdetésben szereplő korlátozás.**

Az eljárás alá vont cég képviselője védekezése során előadta, hogy sokéves tapasztalata alapján a pultosnak erős fizikummal kell rendelkeznie, ez indokolja a fiatalok előnyben részesítését. A vendégek szívesebben betérnek az üzletbe, ha egy „kedves, mosolygós, fiatal hölgy” szolgálja ki őket. A Hatóság ezt a védekezést azonban nem tudta kimentésként értékelni, mivel az eljárás alá vont cég a fenti hipotézisekre nem tudott megfelelő bizonyítékokat felmutatni. A Hatóság megítélése szerint sem az életkortól, sem a felszolgáló nemétől nem függ az, hogy a kiszolgálás mennyire lesz „kedves”, és az életkor, valamint a fizikai állóképesség között sem bizonyítható minden esetben a feltétlen összefüggés. A fentiekre való tekintettel a Hatóság eltiltotta az eljárás alá vont céget a jövőbeni jogsértéstől, illetve attól, hogy álláshirdetéseiben diszkriminatív kitételeket alkalmazzon. Tekintettel a cég megbánást tanúsító magatartására a Hatóság a pénzbírság kiszabását mellőzte. Annak érdekében ugyanakkor, hogy a hirdetési újságokban tömegesen szereplő, főleg az életkorra és a nemre vonatkozó, a munka elvégzéséhez nem feltétlenül kötődő feltételeket tartalmazó álláshirdetések száma csökkenjen, s határozatot a Hatóság honlapján közzé tette.¹⁵

3.1.2 Etnikai alapú diszkrimináció a munkaerő-kiválasztás során (roma szakmunkás)

Egy roma származású szakképzett szobafestő és mázoló fiatalember 2005 nyarán több olyan álláshirdetést is felhívott, amelyekben festő szakmunkásokat kerestek. Az álláskeresésben az egyik kerületi családsegítő szolgálat munkatársai nyújtott neki segítséget. A központ irodájából hívta fel az Expressz újságban megjelent hirdetésekben megadott számokat. Az egyik hirdetésben „*állandó munkára, józan életű festőt*” kerestek. A telefont egy férfi vette fel, és miután a fiatalember közölte vele, hogy a munkára szeretne jelentkezni, az illető tájékoztatta a munkavégzés részleteiről. Elmondta, hogy a munkabér hatezeröttszáz forint lenne naponta, kéthetente tudna fizetni, állandó munkáról lenne szó, és Budapesten, egy XIII. kerületi hotel

¹⁵ EBH/1054/9/2009. sz. határozata. www.egyenlobanasmod.hu

építésénél kellene festőmunkákat végeznie. Mivel a roma fiatalember többször tapasztalta már korábban, hogy míg telefonban készségesek vele, a személyes találkozáskor a bőrszíne láttán elküldik, ez alkalommal előre közölte, hogy roma származású. Kérdezte azt is, ez vajon probléma-e, mire a munkáltató képviselője közölte vele, hogy ez esetben nem kívánják alkalmazni. A telefonbeszélgetés ezzel véget is ért. A beszélgetésnek, bár a telefon nem volt kihangosítva, fültanúja volt a gyermekjóléti szolgálat munkatársa is.

Az ügyben a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi jogvédő Iroda **telefonos tesztelést** folytatott le: egy "semleges" néven, majd pedig egy roma névként számon tartott néven bejelentkező tesztelővel felhívatta ugyanazt a telefonszámot. Míg a roma néven bemutatkozó tesztelőnek a munkáltató azt mondta, hogy már nem aktuális a hirdetés, a később, átlagos „magyar néven” bemutatkozó érdeklődőnek teljes körű felvilágosítást adott a még betöltetlen állásról.

A jogvédő szervezet a panaszos nevében az Egyenlő Bánásmód Hatóság előtt indított eljárást. A Hatóság – elfogadva a telefonos tesztelés eredményét is – **megállapította a közvetlen hátrányos megkülönböztetés tényét, és a munkáltatót 700 000 forint bírság megfizetésére kötelezte.**¹⁶

3.1.3 Etnikai alapú diszkrimináció a munkaerő-kiválasztás során (roma nők)

Három roma származású asszony egy újságban meghirdetett csomagolási munkára jelentkezett 2007 tavaszán. A roma asszonyok, miután telefonon egyeztettek a hirdetést közzétevő munkaerő-kölcsönző cég képviselőjével, Budapestre utaztak további egyeztetés céljából. Az egyeztetésen tájékoztatták őket, hogy a munkavégzésre Budapesten kerül sor, a napi 10 órás munkáért 2990 forintot kapnak majd naponta, de havi 14 – 15 ezer forinttal hozzá kell járulniuk az utazási költségekhez. A nem túl kedvező feltételek ellenére a roma asszonyok vállalták a munkát, sőt még azt is megígérték, további embereket toboroznak ismerőseik köréből. Csakhogy még aznap este, alighogy hazaértek, telefonon közölték velük, hogy **„csak a magyar emberek mehetnek dolgozni, a cigányok nem kellenek”**. A roma asszonyok egyike telefonon kérdőre vonta a munkaerő-kölcsönző cég képviselőjét, aki a felelősséget a megbízóra hárította azzal, hogy kint járt annál a cégnél, ahová közvetítette volna az asszonyokat, és ott közölték vele, hogy romákat ne

¹⁶ Az esetről bővebben lásd: Fehér Füzet 2005, T. Csaba ügye.
http://www.neki.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=215:t-csaba-&catid=19:munka&Itemid=61

küldjön dolgozni. Mivel az elutasítás módja, különösen annak a származásra utaló indoka az asszonyokat rendkívül megalázta, kérték az Egyenlő Bánásmód Hatóság eljárását.

Az eljárás során több tanú megerősítette, hogy **a munkaerő-kölcsönző cég a roma származású dolgozóknak azt üzente, őket a származásuk miatt nem kívánja közvetíteni.**

A megbízó cég arra hivatkozott, hogy a „magyar ember” kitétel alatt a magyar állampolgárokra gondoltak, mivel külföldieket nem tudnak foglalkoztatni, hivatkozását azonban a Hatóság nem fogadta el a kimentési bizonyítás körében. A Hatóság határozatának indokolásában kifejti, hogy a meghallgatott tanúk vallomásai, valamint a rendelkezésre álló egyéb bizonyítékok kétséget kizáróan alátámasztották, hogy **mindkét cég közvetlen diszkriminációt alkalmazott** a roma származású kérelmezőkkel szemben.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság határozatában¹⁷ megállapította, hogy a közvetítő cég megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy a panaszos asszonyokat roma származásuk miatt nem közvetítette ki a képzettségüknek és végzettségüknek egyébként megfelelő munkára. A határozat szerint a megbízó cég is megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, mivel ő **utasította** a közvetítőt arra, hogy roma munkavállalókat ne közvetítsen ki. A Hatóság a közvetítő céget **1 000 000 forint**, a megbízót **2 000 000 forint bírság** megfizetésére kötelezte.¹⁸

3.1.4 Nemi alapú diszkrimináció a munkaerő-kiválasztás során

A betegfelvételi ügyintézői gyakorlattal rendelkező férfi munkavállaló 2008-ban telefonon jelentkezett az egyik budapesti klinika által meghirdetett betegfelvételi ügyintéző munkakörre, ott azonban **közölték vele, hogy a betegfelvételi irodán dolgozó nők nem kívánnak férfival dolgozni**, és a klinika gazdasági igazgatóját –, aki az állásra jelentkező férfivel telefonon beszélt –, a betegfelvételi iroda vezetője is úgy tájékoztatta, hogy továbbra is női munkaerővel kívánják betölteni az állást. A panaszos az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordult az ügyben. Az eljárás alá vont cég a Hatóságnak úgy nyilatkozott, hogy a meghirdetett állást nő nemű pályázóval töltötték be. A Hatóság nem fogadta el az eljárás alá vont cég azon védekezését, hogy azért nem sérült az egyenlő bánásmód követelménye, mert az állásra jelentkező férfi munkavállaló nem élt a felkínált állásinterjú lehetőségével, amelyet már azt követően ajánlottak fel számára, hogy telefonon kétszer is elhangzott, a betegfelvételi munkakört női pályázóval kívánják betölteni.

¹⁷ EBH/271/2007/26.

¹⁸ Az esetről bővebben lásd: Fehér Füzet 2007, K.-né B. Ilona és társai ügye. http://www.neki.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=358:k-n-ilona-tai--2007&catid=19:munka&Itemid=61

A Hatóság a lefolytatott eljárás és a felek egybehangzó nyilatkozatai alapján megállapította, hogy az eljárás alá vont klinika megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy az általa meghirdetett betegfelvételi ügyintézői állás elnyeréséhez nem biztosított egyenlő esélyt a kérelmezőnek neme miatt.

A Hatóság az eljárás alá vont klinikát eltiltotta a jogsértő magatartás további folytatásától, és elrendelte a jogsértést megállapító jogerős és végrehajtható határozatának 60 nap időtartamra szóló nyilvánosságra hozatalát honlapján.¹⁹

3.1.5 Fogycatékossággal összefüggő diszkrimináció munkacéró-kiválasztás során

Egy látássérült munkavállaló, aki jogi végzettséggel rendelkezett, írásban juttatta el önéletrajzát egy meghirdetett állásra; ennek nyomán a cég képviselője interjút beszélt meg vele. A munkavállaló ezután vette észre, hogy önéletrajzában nem szerepel a tény, hogy látássérült, így azonnal visszahívta a céget, és közölte ezt. Noha a munkáltató képviselője megpróbálta meggyőzni, hogy így nem tudná ellátni a munkát, végül abban állapodtak meg, hogy munkavállaló elmegy az állásinterjúra. A megbeszélrt állásinterjú előtti napon azonban a cég elektronikus levélben, **kifejezetten látássérültségére hivatkozva, lemondta az interjút.** A panaszos az egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordult.

A Hatóság eljárásában a cég képviselője azt adta elő, hogy a kérdéses időszakban semmiféle állást nem hirdettek meg. Ennek azonban ellentmondott, hogy a panaszosnak küldött elektronikus levél kifejezetten állásinterjú lemondásáról szólt. Nem fogadta el védekezésésként a Hatóság azt sem, hogy az eljárás alá vont cég egyébként különböző származású és etnikai hovatartozású személyeket foglalkoztat: ennek a Hatóság álláspontja szerint semmi köze a szóban forgó ügghöz. A cég egymásnak ellentmondó kijelentéseket tett arra vonatkozóan, hogy az állásinterjú lemondásának időpontjában tudott-e a panaszos látássérültségéről. A Hatóság – tekintettel az elektronikus levél tartalmára is – nem fogadta el az eljárás alá vont azon védekezését, amely szerint a hátrány és a védett tulajdonság között nem volt ok-okozati összefüggés.

¹⁹ <http://www.egyenlobanasmod.hu/zanza/419-2008.pdf>

Az eljárás alá vont cég utalt arra is, hogy egy látássérült személy a munka ellátására alkalmatlan lett volna; a cég képviselője a tárgyaláson a Hatóság kérdésére előadta, hogy az a jogász, akinek a helyére a látássérült munkavállaló felvétele szóba került, okirat-szerkesztési feladatokat látott el. A Hatóság az eljárás alá vont e védekezését sem tudta általános vagy ágazat-specifikus kimentésként elfogadni. Mindezekre tekintettel **a Hatóság megállapította, hogy a cég megsértette az egyenlő bánásmód követelményét** és szankcióként megtiltotta a jogsértő magatartás folytatását, elrendelte a jogsértést megállapító jogerős és végrehajtható határozatának nyilvánosságra hozatalát, 30 nap időtartamra, a Hatóság honlapján, és **800 000 forint bírságot** szabott ki.²⁰

3.1.6 Életkor alapján történő diszkrimináció munkaerő kiválasztás során

A kérelmező azzal a panasszal fordult a Hatósághoz, hogy életkora miatt hátrányos megkülönböztetésben részesült álláskeresője során. A Munkaügyi Központ munkanélküliként kiközvetítette a 37 éves, felsőfokú német, alacsony fokú angol nyelvtudással, közgazdasági és külkereskedelmi végzettséggel rendelkező kérelmezőt egy egészségügyi intézményhez, idegen nyelvű betegfelvételi ügyintéző munkakörbe, ahol azzal – a közvetítő lapon is rögzített – indokkal nem alkalmazták, hogy „a munkatársak fiatalok és hasonló korúval szeretnék betölteni az állást”. A Hatóság eljárást indított és tárgyalást tartott az ügyben, ezen a kérelmező nem tudott megjelenni, mivel időközben vidéken kapott állást. Az eljárás alá vontat a betöltendő munkakör felett munkáltatói jogot gyakorló gazdasági vezető képviselte.

Az eljárás alá vont intézmény gazdasági vezetője nem tudta megfelelően bizonyítani, hogy megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, illetve azt, hogy nem volt köteles megtartani.

Az általa felhozott védekezését a Hatóság nem fogadta el, a kérelmező kérelmének helyt adott, és **megállapította, hogy az egyenlő bánásmód követelménye sérült akkor, amikor az eljárás alá vont a jelenleg hasonló munkakörben dolgozó munkatársak fiatalabb életkorával indokolta meg a kérelmező elutasítását.**

²⁰ <http://www.egyenlobanasmod.hu/zanza/295-2006.pdf>

A jogsértés tényének megállapításán túl, a Hatóság eltiltotta a jogsértő magatartás további folytatásától az eljárás alá vontat, és a határozat nyilvánosságra hozataláról döntött.

3.1.7 Közszolgálati jogviszony megszüntetése terhesség miatt

A várandós fiatalasszony 2008. január 1-vel létesített közszolgálati jogviszonyt az egyik közigazgatási hivattal. Az asszony a hivatal egyik kirendeltségén végezte munkáját hatósági referensként. A kinevezés aláírásakor már tudott arról, hogy 6 hetes várandós. Kinevezése 2008. január 1-től határozott időre, egy köztisztviselő távollétének idejére szólt, hat hónap próbaidő kikötésével. 2008. február elején, terhességének 12. hetét betöltve a fiatalasszony közölte osztályvezetőjével, hogy várandós. „Te aztán jól csapdába csaltál minket!” – mondta erre a kirendeltség-vezető, a panaszos elmondása szerint.

Az asszony ezt követően alig kapott érdemi munkát, majd 2008. április 30-ával, **a próbaidő alatt, közszolgálati jogviszonyát megszüntették.** Az ügyben indult hatósági eljárás során a hivatal azzal védekezett, hogy a panaszos közszolgálati jogviszonyát nem terhessége, hanem munkaköri feladatai ellátására való alkalmatlansága miatt szüntették meg. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság ezt a védekezést nem tudta elfogadni, a becsatolt iratokból erre nézve nem volt kétséget kizáró következtetés levonható. Ezt támasztotta alá az is, hogy a panaszost a róla készített írásbeli értékelésről nem tájékoztatták, a munkáltatói intézkedést nem valamely felettese közölte vele, hanem egy humánpolitikai ügyintéző, aki nem indokolta az intézkedést.

A Hatóság az eljárás során kizárólag azt vizsgálta, hogy a panaszost a jogszabály szerinti védett tulajdonsága, azaz terhessége miatt érte-e az eljárás alá vont részéről hátrány, a bizonyítékokat e körben értékelte, és ezek alapján jutott arra a következtetésre, hogy az eljárás alá vont **azzal, hogy a munkavállaló terhessége miatt megszüntette közszolgálati jogviszonyát, megsértette az egyenlő bánásmód követelményét.**

Az eljárás során maga az eljárás alá vont nyilatkozott arról, hogy az új munkavállalókkal folytatott beszélgetés során a munkavállalók gyermekvállalási szándékáról, családalapítási terveiről is érdeklődött. E körben a Hatóság felhívta az eljárás alá vont figyelmét arra, hogy munkaviszony keretében nem tehető fel ilyen tartalmú kérdés a munkavállalónak. Az EBH Tanácsadó Testülete 1/2007. TT számú állásfoglalása értelmezéséből az is következik, hogy olyan kérdésekre, amelyek

az állásinterjún nem tehető fel, a munkavállaló a munkaviszony létrejötte után sem köteles válaszolni, illetve nyilatkozni, azt pedig, ha nem válaszol, nem lehet a hátrányára értékelni.

A Hatóság az eljárás alá vonttal szemben szankcióként a határozat **nyilvánosságra hozatalát** rendelte el, mind a Hatóság, mind pedig az eljárás alá vont honlapján. Ezzel azt a célt kívánta elérni, hogy mind a munkáltatók, mind a munkavállalók széles körben tájékoztatást kapjanak arról, hogy **próbaidő alatt milyen kritériumok figyelembe vétele szükséges az állapotos nők munkaviszonyának megszüntetéséhez**. A nyilvánosságra hozatal célja egyrészt az ismertetett eljárás megismétlődésének megelőzése volt, másrészt a jogsértő magatartás szankcionálása. Az első célt, a szélesebb nyilvánosság tájékoztatását, elsősorban a Hatóság honlapján történő közzététel szolgálta, a másodikat az eljárás alá vont szervezettel kapcsolatban állók illetve a jövőben azzal kapcsolatba kerülők tájékoztatása.²¹

3.1.8 Nemi szereppel kapcsolatos közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Egy középkorú nő szerszám-raktárosként dolgozott egy cégnél; ugyanebben a munkakörben két férfi is dolgozott. A két férfi közül az egyik fizetése 70%-kal, a másiké pedig 100%-kal volt magasabb, mint a női munkavállalónak. Az utóbbi álláspontja szerint a munkáltató női mivolta miatt hátrányos megkülönböztetést alkalmazott vele szemben.

²¹ <http://www.egyenlobanasmod.hu/zanza/1201-2008.pdf>

Eljárása során a Hatóság kimutatást szerzett be a munkáltatótól a vizsgált időszakra vonatkozó bérezésről. Ennek keretében a cég előadta, hogy a bérek munka-alku során alakulnak ki. A két férfi munkavállaló 15, illetve 16 éve a cég alkalmazottja, a panaszos és egy másik női szerszám-raktáros ellenben csak 4, illetve 2 éve; az egyik férfi munkavállaló korábban vezető beosztást töltött be a cégnél. A panaszos ezzel szemben azt adta elő, hogy az egyik férfi munkatársa vele majdnem egy időben, a másik pedig már az ő érkezése után lett szerszám-raktáros, korábban más beosztásban alkalmazták őket, így mindkettejüket ő tanította be a munkára. A munkabérét az ugyancsak szerszám-raktáros munkakörben alkalmazott férfi munkavállalókéénál a vizsgált időszakban lényegesen alacsonyabb összegben állapította meg a munkáltató, és az eltérés arányaiban a béremelés során is megmaradt, ami összességében egyre nagyobb különbséghez

Az összehasonlítási alap a szakmai gyakorlat tekintetében csak a megegyező munkakörben ledolgozott idő lehet, ez pedig ebben az esetben nem indokolhatta a kiugróan magas bérezési különbséget.

vezetett. A férfi munkavállalók ugyan 1993., illetve 1994. óta a cég alkalmazásában álltak, de csak 2003-tól, illetve 2007-től töltötték be a szerszám-raktárosi munkakört, vagyis az egyikük mindössze kb. két évvel szerezhette több gyakorlatot az érintett panaszosnál, a másik személynél panaszos bírt nagyobb tapasztalattal.

A munkáltató az eltérő bérezés tényét nem tagadta, a megkülönböztetésnek a munka jellege vagy természete alapján indokolt, jogszerű és arányos voltát nem tudta igazolni: a férfiak jelentősen magasabb munkabérét egyetlen konkrét okkal, a cégnél töltött szakmai múltjukkal magyarázta. A teljesen más munkakörben töltött szakmai gyakorlat viszont nem jelenthet jogszerű indokot arra, hogy a férfi munkavállalók munkabére folyamatosan mintegy 50-110% közötti nagyságrenddel magasabb legyen a női munkavállalóhoz képest.

A Hatóság megállapította a nemi hovatartozás szerinti közvetlen hátrányos megkülönböztetést, és a munkáltatót 500.000,- Ft bírság megfizetésére kötelezte.²²

²² <http://www.egyenlobanasmod.hu/jogesetek/hu/117-2010.pdf>

3.1.9 Zaklatás – fogyatékoság miatt

Az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordult egy cégen belül működő szakszervezet a dolgozók érdekében, sérelmezve, hogy a cég vezetése közzétette azoknak a dolgozóknak a névsorát, akik a tavalyi évben táppénzes állományban voltak. A munkáltató intézkedése a dolgozók körében nagy felháborodást keltett. A szakszervezeti vezető felszólította a munkahelyi vezetőt a lista eltávolítására, kérését azonban elutasították. Az érdekképviselő szerint a munkáltató döntése sérti az Alkotmány, a Munka Törvénykönyve, az adatvédelmi törvény, valamint az egyenlő bánásmódról szóló törvény rendelkezéseit, ezért a Hatóság eljárását kezdeményezte.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság az ügyet közérdekű igényérvényesítés keretében vizsgálta. Az eljárás során meghallgatta a cég vezetőjét, a szakaszervezeti vezetőt és néhány érintett dolgozót. A tanúként meghallgatott dolgozók azt állították, hogy a lista közzététele megalázó volt számukra. A cég vezetője ezzel szemben azzal érvelt, hogy hazai és nemzetközi gyakorlat alapján döntött a lista nyilvánosságra hozataláról, a közzététel figyelemfelhívás célját szolgálta, tényadatokat közölt, a dolgozóktól ugyanis több alkalommal kapott olyan jelzéseket, hogy egyes munkavállalók jogosulatlanul veszik igénybe a táppénzt. **A vizsgálat eredményeként a Hatóság határozatában megállapította, hogy a munkáltató, egészségi állapotukkal összefüggésben zaklatást követett el a dolgozókkal szemben. A munkáltatót eltiltotta a jogsértő magatartás folytatásától, és a határozat közzétételét rendelte el.**²³

3.1.10 Zaklatás – szexuális irányultság miatt

Egy munkavállaló panasszal fordult a Hatósághoz, mert álláspontja szerint korábbi munkáltatója szexuális irányultsága miatt megalázó, megszegyenítő környezetet alakított ki körülötte. A panaszost elsősorban közvetlen felettese részéről érték a szexuális irányultsága miatt gúnyos, sértő megjegyzések, a vezető a panaszos háta mögött a szexuális irányultságával kapcsolatos vicceket mesélt a munkatársaknak, munkaidőben. A felettes a munkaviszony létesítése után maga kérdezett rá a kérelmező szexuális irányultságára az pedig, tekintettel a felettes barátinak tetsző érdeklődésére, nyíltan beszélt mind szexuális irányultságáról, mind pedig bizonyos szexuális szokásairól. A felettes a kérelmezőtől kapott bizalmas információkat a munkatársakkal megosztotta, szóbeszéd tárgyává tette. A panaszos a kialakult megalázó helyzet miatt az egység vezetőjével közölte, hogy meg kívánja szüntetni munkaviszonyát. Az egység vezetője felmondását

²³ <http://www.egyenlobanasmod.hu/jogesetek/hu/81-2008.pdf>

nem fogadta el, egyben ígéretet tett arra, hogy változtat a kialakult helyzeten. A kérelmező munkaviszonya utóbb közös megegyezéssel szűnt meg, a vezető azonban nem változtatott, nem tett lépéseket a kialakult légkör megszüntetése érdekében.

Az eljárás során a Hatóság azt vizsgálta, hogy a felettes által a munkahelyen tett megjegyzések, viccelődések alkalmasak voltak-e arra, hogy a kérelmezővel szemben megalázó és megszegényítő környezetet alakítsanak ki, és hogy ez összefüggésbe hozható-e szexuális irányultságával. Az eljárás során széleskörű tanúbizonyításra került sor. Az eljárás alá vont társaság egykori munkavállalói és egy jelenlegi munkavállalója is megerősítette a panaszos által elmondottakat. Néhány munkavállaló nő azt is elmondta, hogy a női dolgozókat is sértő, vulgáris és szexuális tartalmú vicceket és ajánlatokat kellett elszenvedniük a vezető részéről. A tárgyaláson a vezető elismerte, hogy mondhatott olyat „jóhiszeműen”, ami esetleg sérthette a kérelmezőt, ezért bocsánatot kért. A társaság jogi képviselője azzal próbálta menteni a céget, hogy azt nem terheli felelősség azért, mert az egyik munkavállaló a másikat homoszexualitása miatt kigúnyolja.

A Hatóság azonban nem fogadta el ezt a védekezést, mert a munkahelyen, munkatársak között felmerülő zaklatás esetén a **munkáltató felelőssége** a mulasztásban nyilvánul meg. A munkáltató feladata ugyanis a megfelelő munkakörnyezet biztosítása, amelybe a biztonságos és egészséges munkakörülményeken túl bele tartozik az emberséges és diszkriminációtól mentes munkahelyi légkör biztosítása is.

A zaklatás módszereire, eszközeire jellemző a kettős erkölcs, a bizonyíthatatlanság kihasználása és a szexualitás előtérbe helyezése ott, ahol annak semmi relevanciája nincs. A munkahelyi zaklatás sajátos jellemzője, hogy a hierarchia magasabb fokán álló zaklató visszaél helyzetével, alárendeltjével szemben hatalmi helyzetét sajátos módon érzékelteti. A zaklatás definíciójának lényeges eleme, hogy az nem kíván meg a zaklató részéről szándékosságot, jogellenes lehet ezért az olyan intézkedés, gyakorlat is, amely hatásában alkalmas az emberi méltóságot sértő, megszegényítő, megalázó környezet kialakítására. Így a gyakorlatban zaklatásként értékelhető az olyan viccelődés, élcelődés vagy más megnyilvánulás is, amelynek bár nem deklarált célja a zaklatott személy megalázása, de az a zaklatott személy szubjektív benyomásai és környezete tapasztalatai szerint mégis alkalmas olyan környezet kialakítására, amely az emberi méltóságot sérti.

A Hatóság így a fentiek alapján megállapította, hogy az eljárás alá vont társaság megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, mulasztás terhelte abban, hogy a panaszossal szemben felettese és munkatársai szexuális irányultságával összefüggésben megszegő munkahelyi környezetet alakítottak ki. Tekintve, hogy a zaklatás a tanúvallomások szerint nem csak a panaszost, hanem néhány, női munkavállalót is érintett, a munkáltatónak az emberi méltóságot sértő munkahelyi légkör felszámolása érdekében tevékeny részt kell vállalnia a munkavállalói és különösen a vezető tisztséget betöltő munkavállalók tájékoztatása, képzése terén, hogy mindenki számára biztosított legyen a befogadó és az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő munkahelyi környezet. **Az Egyenlő Bánásmód Hatóság a jövőre nézve megtiltotta a jogsértő magatartást, hat hónap időtartamra elrendelte a jogsértést megállapító jogerős és végrehajtható határozat nyilvánosságra hozatalát, és az eljárás alá vont társaságra 2.000.000,- Ft összegű bírságot szabott ki.**²⁴

3.1.11 Hátrányos megkülönböztetés – más vélemény miatt

A panaszos közel 15 éve dolgozott dajkaként, délelőtti műszakban egy megyei önkormányzati fenntartású oktatási és szociális intézmény óvodai csoportjában. Álláspontja szerint munkáltatója azért helyezte át az intézmény gyermekotthonába gyermekfelügyelőnek, mert kifejezésre jutatta egy ügyben a munkáltatóval ellentétes véleményét. Az új feladatkörben már nemcsak délelőtt, hanem délután és este is kellett munkát végeznie, ami jelentős hátrányt jelentett számára, mivel korábbi üzemi balesete és látássérültsége miatt sötétedés után nem tud egyedül közlekedni. Az átirányítás indoka a panaszos szerint az volt, hogy az átirányítást közvetlenül megelőzően az intézmény faliújságjára kifüggesztetett egy ügyészségi határozatot, amely az intézmény egy korábbi munkavállalójával szemben az intézmény vezetőjének feljelentése alapján indult nyomozás megszüntetését rendelte el. A határozat kifüggesztésével az ártatlanul és nyilvánosan megvádolt egykori munkatársa becsületét kívánta megvédeni. Az intézmény vezetője a határozat kifüggesztése után fegyelmi büntetés kiszabását helyezte kilátásba. A panaszos óvodai státusza nem szűnt meg, azt a munkáltató egy másik, határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott munkavállalóval töltötte be.

²⁴ <http://www.egyenlobanasmod.hu/jogesetek/hu/49-2010.pdf>

A Hatóság „más véleményként” értékelte azt, hogy panaszos egy munkatársa védelmében kifüggesztette az ügyészségi határozatot az intézmény falújságjára.

Az eljárás során bebizonyosodott, hogy a munkáltató sérelmezte a határozat kifüggesztését. Az intézmény az átirányítást azzal indokolta, hogy a gyermekotthonban munkaerőhiány miatt veszélybe került az ellátás folyamatossága. A gazdasági válság következtében az intézményben finanszírozási gondok is adódtak, bizonytalanná vált a panaszos óvodai csoportjának jövője, ezért a dajka munkakört az intézmény vezetője határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott munkavállalóval kívánta betölteni. Védekezése szerint valamennyi, határozatlan idejű szerződéssel foglalkoztatott dajkát átirányított a folyamatos ellátást biztosító gyermekotthonba. Hivatkozott továbbá a kéthavi munkaidő-keret bevezetésére is.

Az eljárás során bebizonyosodott, hogy a vizsgált időszakban egyedül a panaszos átirányítására került sor; a munkáltató által felhozott egyik érv sem bizonyult megalapozottnak. Jóllehet, az intézmény a közcélú foglalkoztatás igénybevételével és a kéthavi munkaidőkeret bevezetésével indokoltan vezetett be a munkaszervezésben olyan változtatásokat, amelyek a munkakör megváltoztatásával, átirányítással járhattak, de ezek a körülmények csak jóval a panaszos átirányítása után merültek fel. A munkavállaló átirányítása tehát nem képezhette annak az indokolt intézkedési csomagnak a részét, amelyre az intézmény mindvégig hivatkozott. Amennyiben az intézmény vezetője számára már a panaszos átirányítása idejében is nyilvánvalóvá volt, hogy szükség lesz a kéthavi munkaidőkeret bevezetésére és a további, általa védekezésül felhozott intézkedésre, sérült az egyenlő bánásmód követelménye akkor is sérült, a vizsgált időszakban ugyanis az intézmény vezetője csakis a panaszos munkafeltételeit változtatta meg, a többi munkavállaló esetében az intézkedésekre csak majdnem 2-3 hónapos eltéréssel került sor. A Hatóság a fentiek alapján elmarasztalta az intézményt, mivel az nem tudta a munka természetével összefüggő jogszerű és arányos indokát adni a panaszos átirányításának.

A Hatóság kötelezte az eljárás alá vont intézményt a jogsértő állapot azonnali megszüntetésére, a jövőre nézve megtiltotta a jogsértő magatartást, 90 napi időtartamra elrendelte a jogsértést megállapító jogerős határozat közzétételét a Hatóság honlapján, valamint az elmarasztalt intézmény hirdetőtábláján.²⁵

²⁵ <http://www.egyenlobanasmod.hu/jogesetek/hu/303-2009.pdf>

3.1.12 Etnikai alapú diszkrimináció csoportos kiszervezés során

2004 folyamán egy kormányhatározat értelmében a MÁV Zrt.-nél nagyarányú **létszámleépítést** hajtottak végre. Ennek eredményeként kerültek kiszervezésre a Borsod megyei Sajószentpéter főpályamesteri szakaszának munkavállalói is. Az eljárás során a karbantartói létszámból valamennyi roma származású dolgozót kiszervezték. Az elküldött dolgozók közül ketten a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Irodához fordultak segítségért. A kihelyezett roma munkavállalók legtöbbször évtizedes munkaviszonnyal és szakképzettséggel rendelkezett, míg állományban maradhatott olyan nem roma személy, aki szarvasmarha-tenyésztő illetve bútorasztalos képesítéssel bírt, és mindössze két éves munkaviszonya volt. Az ügyben indult bírósági eljárás során több roma származású tanú erősítette meg a felperesek azon nyilatkozatát, hogy a szóban forgó főpályamesteri szakaszon a cigány származású dolgozók helyzete már a kiszervezés előtt is jóval rosszabb volt nem roma kollégáikhoz képest.

A másodfokon eljáró Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Bíróság 2006. április 11-én kelt ítéletében²⁶ helybenhagyta a Miskolci Városi Bíróság ítéletét,²⁷ amely szerint **a MÁV Zrt. fejenként ötszáz ezer forint nem vagyoni kártérítést köteles fizetni két a létszámleépítés során kiszervezett roma származású munkavállalójának.**²⁸ Az ítélet szerint a MÁV Zrt. a kiszervezés során közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmazott roma származású dolgozóival szemben. A Miskolci Munkaügyi Bíróság 2005. november 28-án kelt elsőfokú ítéletében megállapította, hogy **a kiszervezés során közvetlen hátrányos megkülönböztetés valósult meg a roma származású munkavállalókkal szemben.** „Önmagában az a körülmény – érvelt a bíróság –, hogy a kiválasztásnál a származás döntött anélkül, hogy a szakmai végzettséget, emberi alkalmasságot figyelembe vették volna, a felpereseket megalázta, és elzárta attól a lehetőségtől, hogy a MÁV Zrt. alkalmazottai legyenek. Minderre tekintettel további bizonyítás nélkül is megállapítható, hogy az alperes felpereseknek kárt okozott. (...) az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének következményeit megfelelően orvosolni kell, mely jelen károkozás esetén (...) a nem vagyoni kártérítés alkalmazását jelenti.” A kártérítés összegszerűségével kapcsolatban a bíróság értékelte azt a tényt, hogy álláspontja szerint „az alperes magatartása alkalmas lehet arra, hogy a felperesekben erősítse azt a feltevést, hogy a

²⁶ Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Bíróság 1. Mf. 20. 160/2006/4. sz., ítélete.

²⁷ Miskolci Munkaügyi / Bíróság 6. M. 1602005/17. sz. ítélete.

²⁸ B. Attila és B. Csaba ügyéről bővebben lásd: Fehér Füzet 2005. MÁV Rt. 40-45. o.

kisebbséghez való tartozás gátolja a munka nem roma származásúakhoz képesti egyenlő értékelését.”²⁹

Az ítéletet követően a kiszervezésben érintett többi roma munkavállaló is eljárást kezdeményezett, és mivel a MÁV Zrt. nem volt hajlandó peren kívül egyezséget kötni velük, újabb bírósági eljárásra került sor. Az ügyben eljáró bíróságok első és másodfokon is elmarasztalták a céget, és a kereseti kérelemben foglaltaknak helyt adva kötelezték az alperest, hogy ezen munkavállalók részére is félmillió forint kártérítést fizessen meg fejenként.³⁰

²⁹ Idézetek az ítéletből.

³⁰ Az esetről bővebben lásd: Fehér Füzet 2005. MáV Zrt.,

http://www.neki.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=213:mv-rt&catid=19:munka&Itemid=61

3.2 Szolgáltatásokhoz való hozzáférés

3.2.1 Egyéb helyzet: hátrányos megkülönböztetés külföldi állampolgárság miatt

Egy nyugdíjas német állampolgár 2010 nyarán azzal a kérelemmel fordult a Hatósághoz, hogy az állapítsa meg, hogy a bepanaszolt fürdő állampolgárságára tekintettel megsértette az egyenlő bánásmód követelményét: a magyar nyugdíjasoktól eltérően német állampolgárként csak teljes árú jeggyel használhatta a fürdő szolgáltatásait. Nem mellékes, hogy a fürdő megkülönböztető árképzésével 2007-ben már az Európai Parlament is foglalkozott; a Hatóság az érintett fürdőt – lényegileg azonos tényállás alapján – korábban már jogerősen elmarasztalta. A fürdő védekezésében kizárólag azokra az érvekre hivatkozott, melyeket mind a Hatóság, mind pedig a Fővárosi Bíróság a korábban már elbírált, és elutasított. Megismételte, hogy a nyugdíjas kedvezményt kizárólag azok vehetik igénybe, akik igazoltan nyugdíjasok, Európa számos országában viszont nem létezik egységes nyugdíjas igazolvány. A fürdő továbbra is „folytatni szeretné az Európai Unió csatlakozás előtt megkezdett gyakorlatát”, vagyis azt, hogy valamennyi nyugdíjas (például: rokkant-, illetve előrehozott öregségi nyugdíjas) magyar állampolgár kedvezményes jeggyel használhassa a fürdő szolgáltatásait. Ez azonban álláspontja szerint a kedvezmény korhatárhoz kötésével nem valósítható meg, mivel ezzel (átlagos nyugdíjkorhatár) az Európai Unió állampolgárainak méltánytalanul széles körét juttatnák előnyhöz. Ennek megfelelően a fürdő képviselője úgy vélte, hogy eljárása továbbra sem sérti az egyenlő bánásmód követelményét.

A Hatóság a lefolytatott bizonyítás, valamint a vonatkozó hatályos jogszabályok alapján arra a következtetésre jutott, hogy a fürdő megsértette, illetve folyamatosan megsérti az egyenlő bánásmód követelményét. A Hatóság a jogkövetkezmények alkalmazása körében rámutatott arra, hogy egy korábbi jogerős, illetve a Fővárosi Bíróság által helybenhagyott határozatában már megállapította, hogy az eljárás alá vont fürdő az Ebktv. 8.§(t) pontja alapján (*állampolgárság, mint egyéb helyzet*) megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. Ennek következményeképpen egyéb szankciók alkalmazása mellett arra kötelezte az eljárás alá vontat, hogy 90 napon belül a hatályos jogszabályoknak megfelelően szüntesse meg az állampolgárságra alapozott megkülönböztetést a belépőjegyek között.

A fürdő a Hatóság jogerős határozatának azonban a Fővárosi Bíróság ítéletét követően sem tett eleget, sőt a bíróság által is jogsértőnek ítélt gyakorlatát a mai napig folytatja. Erre tekintettel került a Hatóság – a fokozatosság elvének figyelembevételével – két alkalommal eljárási bírságot szabott ki, ezek azonban szintén eredménytelenek maradtak.

A fürdő egyébként gyakorlatának jogsértő voltával évek óta tisztában van, hiszen eljárása nem először tárgya közigazgatási, valamint bírósági eljárásnak, sőt a jelen üggyel az Európai Unió Parlamentje is foglalkozott. Ennek tükrében nem elégséges, illetve nem méltánylandó azon hivatkozása, hogy a jogsértés kiküszöbölésére törekszik, hiszen a hatályos jogszabályok tiszteletben tartása minden jogalany kötelessége. Mindazonáltal a bírság mértékét az eljárás alá vont teljesítőképességére is figyelemmel határozták meg, így a Hatóság a korábbi eljárásban kiszabott bírság mértékén az eljárás alá vont folyamatos jogsértő magatartására tekintettel sem változtatott.

A fentiekre tekintettel a Hatóság elrendelte a jogsértő állapot megszüntetését, a jövőre nézve pedig megtiltotta a jogsértő magatartást. 90 napos időtartamra elrendelte a jogsértést megállapító jogerős és végrehajtható határozatának közzétételét a www.egyenlobanasmod.hu című honlapján. Végezetül az eljárás alá vont fürdőt másfél millió forint bírság megfizetésére is kötelezte.³¹

3.2.2 Bőrszín miatti megkülönböztetés – közérdekű igényérvényesítés

Egy jogvédő civil szervezet – közérdekű igényérvényesítés keretében - beadványt jutatott el a Hatósághoz, melyben leírta, hogy 2009. június 10. napján este tesztelést hajtottak végre egy budapesti szórakozóhelyen, mivel korábban diszkrimináció gyanúját felvető jelzések érkeztek hozzájuk. A tesztelésen résztvevő színes-bőrű tesztelő kiszolgálását az alkalmazott megtagadta, mondván ez a főnök utasítása. Az eljárás során a szórakozóhely jogi képviselője előadta, hogy az üzletvezető kifejezetten arra utasította az alkalmazottakat, hogy azokat a vendégeket ne szolgálják ki, akik korábban problémásan viselkedtek. Ezt maga az üzletvezető is megerősítette, azzal, hogy a vonatkozó személyleírásokat szóban adta meg a pultosoknak, egyúttal elismerve, hogy történt már olyan eset, amikor a pultos összekeverte a személyeket, és mást nem szolgált ki, mint akire a személyleírás vonatkozott.

A Hatóság eljárása során tanúként hallgatta meg a tesztelésben résztvevő személyeket, illetve a kiszolgálást megtagadó alkalmazottat is.

³¹ <http://www.egyenlobanasmod.hu/jogesetek/hu/1054-2010.pdf>

Az eljárás végén a Hatóság megállapította a borszín alapján történő közvetlen hátrányos megkülönböztetést arra hivatkozva, hogy a szórakozóhelyre törzsvendégnek nem számító személyeket 2007. év végétől, 2009 októberéig terjedő, pontosan meg nem állapítható időszakban, borszínük alapján nem engedtek be. A Hatóság ezért a szórakozóhely tulajdonosát 500.000, azaz ötszázezer forint összegű bírság megfizetésére is kötelezte, valamint elrendelte határozatának nyilvánosságra hozatalát 90 napos időtartamra.³²

3.2.3 Hátrányos megkülönböztetés – életkor alapján, bankban

A kérelmező azt sérelmezte, hogy életkora (78 év) miatt az X bankkal szerződéses kapcsolatban álló áruháznál nem vehetett igénybe egy, a bank által nyújtott hitelkártya szolgáltatást. A kérelmező előadta, hogy rendelkezett a bank által előírt hitelkártya igényléséhez szükséges feltételekkel, ennek ellenére kérelmét elutasították, ennek okát azonban kifejezett kérése ellenére sem közölték vele. A bank előadta, hogy a kérelmező által sérelmezett hitelkártya-igénylésnél az általa megadott paraméterek kapcsán nem tud érdemben nyilatkozni, mert a hiteligénylés elutasítása esetén az ügyfél által benyújtott dokumentumok nem maradnak a bank kezelésében, az eredeti dokumentumokat visszaadják, a dokumentumok másolatát pedig megsemmisítik. Ugyanakkor a Hatóság azon kérdésére, hogy a kérelmező hitelkártya-igénylését megelőző fél év alatt hogyan alakult a kérelmek elbírálása a kérelmezővel azonos helyzetben lévő, havi 60.000 Ft-ot meghaladó nettó jövedelemmel rendelkező, 72 év feletti igénylők esetében, a bank úgy nyilatkozott, hogy ezen igénylők kérelmét 100%-ban elutasította. A Hatóság nem fogadta el az eljárás alá vont azon kimentését sem, miszerint a Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyeletének (PSZÁF) célvizsgálata alapján készült jelentés a bank hitelkártya-termékkel kapcsolatos gyakorlatát megfelelőnek találta. Ugyanis ezen jelentésben a PSZÁF úgy nyilatkozott, hogy „*hitelkártya esetén, ha az ügyfél igényléskori életkora 72 év, vagy annál magasabb, akkor egyedi kockázatkezelési*

A Hatóság az ügyben megismert pénzügyi gyakorlat tekintetében a PSZÁF állásfoglalását is figyelembe vette, mely szerint a pénzügyi intézménynek mérlegelnie kell, hogy milyen módon nyújthat hitelt idősebb ügyfelének. Az ügyben a hitelkérelem elutasításának oka minden más tényező vizsgálata nélkül a kérelmező életkora volt; ezt a vélelmet a bank nem tudta hitelt érdemlően cáfolni.

jóváhagyás alapján lehetséges az igénylés befogadása”.

³² <http://www.egyenlobanasmod.hu/jogesetek/hu/416-2010.pdf>

A Hatóság a jövőre nézve eltiltotta bankot a jogsértő magatartástól, 5 000 000 Ft összegű bírság megfizetésére kötelezte, és hat hónapos időtartamra elrendelte határozata nyilvánosságra hozatalát. A bank jogsértő gyakorlata jelentős számú hiteligénylőt érintett, ezért a Hatóság az eljárás alá vont pénzügyi szolgáltatót életkor szerinti hátrányos megkülönböztetés miatt már korábban is elmarasztalta.³³

3.2.4 Hátrányos megkülönböztetés – életkor alapján, üdülésnél

Kérelmező beadvánnyal fordult a Hatósághoz arra hivatkozva, hogy egy gazdasági társaság az interneten megjelentetett, kedvezményes üdülési lehetőséget kínáló hirdetésében életkor szerinti korlátot állított fel: a szolgáltatás igénybevételének feltételeként 35-65 év közötti életkort jelölte meg. Kérelmező és felesége az üdülési ajánlattal élni szerettek volna, ám mivel mindketten elmúltak 65 évesek, az eljárás alá vont társaság kizárta őket a lehetőségből. A Hatóság a kérelem alapján a céget írásbeli érdemi nyilatkozat megtételére hívta fel, ám az erre biztosított határidő eredménytelenül telt el, így a Hatóság az ügyben a rendelkezésére álló adatok alapján hozta meg határozatát. A Kérelmező által csatolt hirdetés az alábbi figyelmeztetést tartalmazta: „Az akcióban 35 és 65 év közötti (házas)párok vehetnek részt...” A Hatóság ellenkező tartalmú bizonyítás hiányában úgy ítélte meg, hogy Kérelmezőnek és feleségének életkora miatt kellett elszenvednie azt a hátrányt, hogy az interneten meghirdetett, e-mailben is népszerűsített üdültetési szolgáltatást 65 év feletti személyekként nem vehették igénybe. A Hatóság a jogsértés elkövetését megállapította, a jövőre nézve megtiltotta a jogsértő magatartást, határozatát 90 napra nyilvánosságra hozta, a jogsértőt pedig egymillió forint összegű bírság megfizetésére kötelezte.³⁴

3.2.5 Vakvezető kutyával az üzletbe való belépés megtagadása: közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Egy nem látó fiúval számtalan alkalommal megtörtént, hogy vakvezető kutyájával nem engedték be különböző szolgáltatást nyújtó helyekre. Az utolsó csepp a pohárban az volt, amikor egy nagy élelmiszer láncbolt egyik üzletében megtagadták a kutyával való belépést és a szolgáltatás igénybevételét. A Magyar Helsinki Bizottság (MHB) által nyújtott jogi képviselet segítségével a fiú bírósági eljárást indított: kérte, állapítsák meg a vakvezető kutyájával az üzletbe való belépés megtagadásával, megsértették az egyenlő bánásmódhoz fűződő jogát. Kérte az alperes (az országos üzletlánc érintett üzlete) eltiltását a további jogsértéstől, valamint arra való kötelezését,

³³ <http://www.egyenlobanasmod.hu/jogesetek/hu/188-2010.pdf>

³⁴ <http://www.egyenlobanasmod.hu/jogesetek/hu/279-2008.pdf>

hogy saját költségen egy országos napilapban közleményt hozzon nyilvánosságra, amelyben sajnálkozását fejezi ki a jogsértés miatt. Keresetében 500 000 Ft nem vagyoni kártérítés megfizetését kérte.

Az alperes üzlet képviselője a bírósági tárgyaláson elismerte a konkrét jogsértés tényét, a további jogsértéstől való eltiltás indokoltságát azonban vitatta. Álláspontja szerint az eset csupán egyetlen alkalommal, egyetlen üzletben történt meg, és a „hibát” azóta orvosolták. Mindemellett a bocsánatkéréssel és a kártérítés megfizetéssel sem értett egyet, mivel – álláspontja szerint – arról nem ő, hanem a felperes tehet, hogy az egész ügy a nyilvánosságra került. A kártérítés vonatkozásában pedig nem látta bizonyítottnak a kár felmerültét, és vitatta annak összecszerűségét is.

Az elsőfokú bíróság a fiú keresetét túlnyomórészt megalapozottnak találta, és ítéletével megállapította, hogy az alperes azzal, hogy a panaszost a vakvezető kutyával nem engedte belépni az üzletbe, megsértette a panaszosnak az egyenlő bánásmódhoz fűződő jogát. Az ítélet az alperest eltiltotta a további jogsértéstől, és kötelezte, hogy fizessen meg 500 000 Ft összegű nem vagyoni kártérítést a felperes fiú számára. A bocsánatkérés körében a bíróság elutasította a nagyobb nyilvánosság előtt való elégtételadást, ehelyett az alperest magánlevél útján történő bocsánatkérésre kötelezte.

A bíróság az ítélet indokolásában – többek között - kifejtette, hogy a sérelmet szenvedett személynél a személyhez fűződő jog megsértése minden esetben eredményez bizonyos nem vagyoni hátrányt. A bíróság úgy ítélte meg, hogy jelen ügyben a jogsértés súlya, annak megalázó jellege, a felperesnek a fogyatékoságból eredő átlagosnál nagyobb sérülékenysége, valamint az ehhez kapcsolódó nyilvánosság önmagában megalapozzák az igényelt összeg megítélését, további bizonyítás nélkül is.

Az ítélet ellen az alperes fellebbezést nyújtott be és kérte az ítélet megváltoztatását, elsősorban a kártérítés megítélése vonatkozásában. A fellebbviteli bíróság azonban az elsőfokú ítéletet helyben hagyta, az ítélet indokolásában pedig bővebb magyarázatot nyújtott az egyenlő bánásmód megsértése, valamint a kártérítés megítélése körében.

Ennek keretében a bíróság kifejtette, hogy az ügy megítélése szempontjából nincs jelentősége, hogy a felperes fiúval vele volt-e a barátnője vagy sem. Az adott helyzetben ugyanis **az alperes**

azzal követett el jogsértést a fiúval szemben, hogy az önálló ügyintézés lehetőségétől fosztotta meg, amikor a vakvezető kutyáját nem engedte be az üzletbe.³⁵

³⁵ Fővárosi Ítéltábla 2.Pf.21.104/2010/5.számú ítélete

3.3 Oktatás

Jogellenes elkülönítés – Jászladány

A jászladányi általános iskolában évek óta külön osztályokban tanították a roma és a mélyszegénységben élő családok, illetve a többségi, jobb módú családok gyerekeit. Miután mégis egyre több többségi gyereket írtak át másik település iskolájába, a polgármester javaslatot tett egy alapítványi iskola létrehozására; ezt a két iskolaépület közül az akkoriban közpénzből felújított, lényegesen jobban felszerelt intézményben kívánta megvalósítani. A terv szerint az új intézményben tandíjat kellett fizetni.

A kezdeményezés Magyarországon ritkán tapasztalható, egységes tiltakozásra sarkallta a jászladányi romákat; a tiltakozás keretében még éhségstrájkra is sor került. Az Antal Mihály Alapítványi Iskola 2001-ben papíron létrejött, az önkormányzat pedig 2002 tavaszán szerződést kötött a Jókai utcai épület 1700 négyzetméterének bérbeadására az iskolát fenntartó Zana Sándor Alapítvánnyal. Az iskolaügy legabszurdabb fordulata 2002 őszén történt. Mivel féltő volt, hogy a cigány önkormányzat a vétőjogával élve megakadályozza a kisebbségi oktatást is érintő bérbeadást, az őszi önkormányzati választáson a többségi szavazók a kisebbségi önkormányzati jelöltekre is szavaztak. A romák jelöltjei kiestek, cigány képviselő lett többek között a polgármester – nem cigány származású - ügyvéd felesége is.

Az oktatási tárca igyekezte megakadályozni a szegregációs törekvéseket, de a regisztráció megtagadása miatt indult közigazgatási perekben a bíróságok rendre az önkormányzatnak adtak igazat. A jogi akadályok elhárulása után az alapítványi iskola a 2003-2004-es tanévben indult el a jobb állapotban lévő épületben, az önkormányzati iskola taneszközeivel.

Ekkorra az iskolát irányító alapítvány kuratóriumában többségbe kerültek az önkormányzati képviselők. Ez tette valójában egyértelművé, hogy a bérleti szerződés színlelt volt, az iskola fenntartója valójában az önkormányzat, a cél pedig mindvégig a helyi közoktatás szegregációs átalakítása volt. Az önkormányzat minden évben egyre növekvő összeggel támogatta az alapítványi iskolát, amely a 2010-11-es tanévben már 11 millió forintot jelentett. Az alapítványi iskola tanulóinak az önkormányzat a rászorultság vizsgálata nélkül biztosít ingyenes étkeztetést, a bérbe adott épületrész rezsijét is az önkormányzat fedezi. Az önkormányzati iskolában viszont még a mélyszegénységben élő gyerekeknek is csak akkor jut ingyen tankönyv a keretből, ha az

alapítványiak már mind kaptak. Az önkormányzati iskolában gyengébb tárgyi és személyi feltételek mellett oktatják a gyerekeket. Hogy teljes legyen a fizikai elszigetelés, a két épületrész közötti ajtót hat éve kulcsra zárták. Az alapítványi iskolában 200, az önkormányzatban több mint 300 gyerek tanul.

Az Esély a Hátrányos Helyzetű Gyerekekért Alapítvány és a Jászsági Roma Polgárjogi Szervezet 2007-ben nyújtott be keresetet az alapítványi iskola fenntartója és az önkormányzat ellen, kérve, hogy a bíróság állapítsa meg a létrejött helyzet jogellenességét, és az esélyegyenlőségről szóló törvény alapján az érintett gyerekek jogainak megsértését. A Jász-Nagykun-Szolnok Megyei Bíróság, majd a másodfokon eljáró Debreceni Ítéltábla azonban elutasította a keresetet: nem vizsgálták érdemben az önkormányzati intézkedések mögötti valós szándékot és a létrejött helyzetet, hanem – a korábbi közigazgatási ítéletekre alapozva – megelégedtek az egyes lépések jogszerűségének a megállapításával.

Ezt az állapotot orvosolta ítéletében a Legfelsőbb Bíróság, kimondva, hogy az alapítványi iskola létrehozása és az épületbérleti szerződés a roma és hátrányos helyzetű gyerekek jogellenes elkülönítését eredményezte, megsértve ezzel az érintett gyerekeknek az egyenlő bánásmódhoz fűződő jogát.

A mai, fizikai elkülönítésben is megnyilvánuló állapot nyilvánvalóan a gyerekek etnikai és vagyoni helyzete alapján jött létre – indokolta ítéletét a Legfelsőbb Bíróság bírója. Az LB csak részítéletet hozott: kimondta az önkormányzat által megteremtett állapot jogellenességét, és kötelezte a fenntartó önkormányzatot a fizikai elkülönítés megszüntetésére (a két iskolarész közötti, lakattal lezárt ajtó megnyitására).

Ugyanakkor a szegregált oktatás megszüntetésére a felperes civileknek részletes pedagógiai programot kell kidolgozniuk, amit újabb polgári perben kényszeríthetnek majd ki.³⁶

³⁶ http://www.cfcf.hu/jaszladany_hu.html http://www.cfcf.hu/jaszladany_hu.html

3.4 Lakhatás

Hátrányos megkülönböztetés vagyoni helyzet alapján

Egy jogvédő civil szervezet beadványt jutatott el a Hatósághoz, melyben leírta, hogy egy vidéki város önkormányzata megszüntette egy önkormányzati tulajdonban álló ingatlan bérlakásként való hasznosítását. Az önkormányzat képviselőtestülete határozatában az ingatlanban élő bérlők részére pénzbeli térítés megfizetését rendelte el. A panaszosok és a nevükben eljáró jogi képviselők megítélése szerint a vonatkozó helyi jogszabályokban az önkormányzat az egyenlő bánásmód követelményét sértő módon tett különbséget a lakók között esetleges lakbérhátralékuk alapján. Megállapításukat arra alapozták, hogy a jogcímmel rendelkező lakók a bérlői jogviszony megszüntetésének vonatkozásában jogilag egyenlő helyzetben vannak, így a különbségtétel közöttük lakbértartozásuk alapján megvalósítja a hátrányos megkülönböztetést. A Hatóság előtt az eljárás alá vont önkormányzat képviseletében eljáró polgármester elmondta, hogy a lépésüknek az volt a célja, hogy azoknak a jogcímmel rendelkező bérlőknek, akik nem halmoztak fel lakbérhátralékot olyan „lépési díjat” (3.000.000,- Ft-ot) biztosítsanak, ami – az ercsi lakásárakat figyelembe véve – elegendő egy hasonló komfortfokozatú lakás megvásárlásához. A jogcímmel, de lakbérhátralékkal rendelkező bérlők esetében a kifizetésre kerülő összeg megállapításánál (500.000,- Ft.) az vezérelte őket, hogy két évig biztosítva legyen albérleti elhelyezésük. A Hatóság az eljárása során megtartott tárgyalásokon meghallgatta az érintetteket, és vizsgálta azt is, hogy az önkormányzat döntését milyen szempontok figyelembe vétele alapján hozta meg.

A Hatóság döntésében arra az álláspontra helyezkedett, hogy az eljárás alá vont önkormányzat megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. A tulajdonában álló ingatlan bérlakásként való hasznosításának megszüntetésékor a bérlőknek kifizetett pénzbeli térítések megállapításánál, nem mérlegelte, hogy a bérlők önhibájukból vagy önhibájukon kívül nem - vagy nem teljes mértékben - tettek eleget lakbérfizetési kötelezettségüknek. Ezzel különbséget tett a lakók között, és az érintett családok egy részét – vagyoni helyzetük alapján – önkényesen kedvezőtlenebb bánásmódban részesítette. A Hatóság szankcióként – tekintettel az ügy jellegére és annak összes körülményére – a megelőző, visszatartó hatás elérése érdekében, a jövőre nézve megtiltotta a jogsértő magatartást; álláspontja szerint az ügy tapasztalatainak levonása csökkentheti a hasonló jellegű esetek előfordulását.³⁷

³⁷ <http://www.egyenlobanasmod.hu/jogesetek/hu/261-2009.pdf>

3.5 Egyéb

Hátrányos megkülönböztetés – politikai vélemény alapján

Egy internetes hírportál újságírója interjút szeretett volna készíteni egy költségvetési szerv vezetőjével. Az újságíró – gyakornoka kíséretében – a telefonon előre egyeztetett időpontban felkereste a szerv titkárságát. A vezető behívta az újságírót az irodájába, majd zárt ajtók mögött közölte vele, hogy szélsőjobboldali lapnak nem nyilatkozik. Állítólag a vezető azt is mondta, hogy kellemetlen helyzetbe kerülne, ha kiderülne, hogy nyilatkozott, és egyébként is él a gyanúperrel, hogy a kérelmező meghamisítja a szavait. Ezt követően a vezető megtagadta a nyilatkozattételt.

A hatósági eljárásban az újságíró védett tulajdonságaként feltételezett politika véleményét jelölte meg, magát ugyanis nem szélsőjobboldalinak, hanem radikális nézeteket valló nemzeti konzervatívnak tekintette. A már valószínűsített körülményekre tekintettel a fordított bizonyítás szabályai alapján a költségvetési szervet terhelte annak bizonyítása, hogy az újságíró által előadottak nem állnak fenn, vagy az interjú megtagadásának tárgyilagos mérlegelés szerint ésszerű indoka volt. A hatósági eljárás során a költségvetési szerv nem tagadta, hogy a kérdéses napon az újságíró megjelent a titkárságon, miként azt sem, hogy a vezető megtagadta a nyilatkozattételt.

A történeteket azzal indokolták, hogy a titkárság munkatársai mulasztása miatt a szerv kommunikációs osztálya nem értesült az újságíró érkezéséről, holott a költségvetési szerv kommunikációs szabályzata szerint a sajtómegkeresésekről előzetesen kell tájékoztatni a kommunikációs osztályt. A Hatóság tanúként hallgatta meg a titkárság dolgozóit, akik elmondták, korábban is előfordult már olyan, hogy egy sajtómegkeresésről elfelejtették tájékoztatni a kommunikációs osztályt, de olyan még sosem volt, hogy a megbeszélte időpontban megjelent újságírótól megtagadták volna a nyilatkozattételt. A Hatóság áttekintette a szerv kommunikációs szabályzatát; ebből kitűnt, hogy a kommunikációs osztályt csupán tájékoztatni kell a sajtómegkeresésekről, ez pedig nem azonos az előzetes engedélyeztetéssel. Ebből következően a Hatóság megítélése szerint elegendő lett volna az interjú készítése napján, nyomban a mulasztásról való tudomást szerzést követően, rövid úton tájékoztatni a kommunikációs osztályt. Az interjúkészítés céljából megjelent újságírónak nem kínáltak fel új időpontot, és a helyszínen sem tájékoztatták e körülményekről. A Hatóság megítélése szerint, még ha a gyakorlatban engedélyeztetésnek nevezik is a sajtómegkereséseknek a kommunikációs osztályhoz való

továbbítását, azzal, hogy az „engedélyt” szóban adják meg, és még nem fordult még elő, hogy megtagadták volna, formálissá teszi az eljárást. A titkársági munkatársak mulasztása következtében létrejött helyzet egyszerűen áthidalható lett volna, ha a kommunikációs osztályt telefonon értesítik az újságíró érkezéséről, vagy akár új időpont egyeztetése révén. A Hatóság figyelemmel volt arra is, hogy az interjút a szerv vezetője adta volna, akinek a témában való felkészültségét feltehetően a kommunikációs osztály sem vitatta volna. A költségvetési szerv eljárásának jogellenességét támasztotta alá az körülmény is, hogy az újságíróval összehasonlítható helyzetben lévő elektronikus médium számára a bepanaszolt költségvetési szerv azonos témakörben írásbeli állásfoglalást bocsátott ki pár nappal az újságíróval megbeszélte időpontot megelőzően. Nyilvánvalóan kedvezőtlenebb elbánásban részesült a kérelmező, mint a vele összehasonlítható helyzetben lévő másik hírportál szerkesztője.

Az osztott bizonyítás szabályai értelmében a Hatóság az interjú megtagadására ésszerű indokot felmutatni nem tudó költségvetési szervet elmarasztalta, megállapítva, hogy intézkedése megvalósította a vélt politika véleményen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést.³⁸

³⁸ <http://www.egyenlobanasmod.hu/jogesetek/hu/17-2011.pdf>

3.6 Egyezséggel zárult ügyek

Oktatás – fogyatékoságon alapuló megkülönböztetés

Egy középkorú, siket férfi – középfokú végzettség megszerzése céljából – beiratkozott az egyik iskola levelező tagozatára. Állítása szerint az iskolában siket és nagyothalló csoport is indult, ám őt siketsége ellenére, jó kommunikációs képességeire hivatkozva a nagyothallók osztályában helyezték el, további három siket társával együtt. A tanítási órákon azonban megértési nehézségbe ütközött, ezért kérvényezte, hogy jelnyelvi tolmács segíthesse a tanulását. Az iskola vezetősége kezdetben nem kívánt hozzájárulni a tolmács alkalmazásához arra hivatkozva, hogy az ott dolgozó tanárok is rendelkeznek jeltolmácsi képzettséggel. A panaszos kitartott igénye mellett, melynek eredményeként a tolmács alkalmazására végül sor került úgy, hogy azt saját maga biztosította. Állítása szerint azonban az iskola igazgatója és tanárai részéről rendszeres inzultusok, megjegyzések érték a tolmács jelenléte miatt, melyek kellemetlen, érzése szerint időnként megalázó szituációk kialakulásához vezettek. Mindemellett az órák úgy zajlottak, hogy a tolmáccsal együtt a többiektől elkülönítve, a terem hátsó részébe helyezték át őt, amit kifejezetten sértő intézkedésnek tartott. Megemlítette, hogy így a többi siket tanuló sem tudta kihasználni a tolmács jelenlétét, mert nem látták őt óra közben. Álláspontja szerint siketségével, mint fogyatékosával összefüggésben az iskola hátrányos megkülönböztetésben részesítette őt a fent leírt, megalázó bánásmód alkalmazásával.

A Hatóság az eljárás keretében tárgyalást tűzött ki, melynek során – az Oktatási Közvetítő Szolgálat képviselőjének segítségével – a felek egyezséget kötöttek egymással.

Az egyezségben az iskola vállalta, hogy amennyiben bármely tanuló írásos kérelem útján jelnyelvi tolmács igénybe vételét kéri, a tolmácsszolgálat bevonásával lehetővé teszik a tolmács közreműködést. A hallgató és a tolmács azonban köteles az iskola által rendelkezésükre bocsátott házirendet tiszteletben tartani. A Siketek és Nagyothallók Országos Szövetsége (SINOSZ) jelenlévő elnökének egyetértésével az egyezségbe további, az iskola és a SINOSZ jövőbeni együttműködésére vonatkozó pontok is bekerültek, különösen a tolmácsoknak a tanteremben való elhelyezése, a hallássérült tanulók és a pedagógusok igényeinek és érdekeinek együttes figyelembe vétele vonatkozásában

A felek elfogadták, hogy a Hatóság az egyezségben foglaltak teljesülését figyelemmel kíséri.³⁹

Munkaügy – hátrányos megkülönböztetés roma származás miatt

Kérelmező panaszt nyújtott be egy főiskola ellen, mert az álláspontja szerint roma származása miatt nem alkalmazták szakács munkakörben. A felvételi beszélgetést a konyhafőnök tartotta, aki kérelmező felvétele mellett döntött, felvételéről a munkáltató a munkaügyi központ részére igazolást bocsátott ki. Pár nappal később a kérelmező a munkaviszony létesítéséhez szükséges iratokkal kereste fel a főiskola gazdasági osztályát, itt azonban közölték vele, hogy mégsem alkalmazzák. A konyhafőnök a döntést azzal indokolta, hogy a kérelmezőnek az adott évben már túl sok munkahelye volt. A kérelmező szerint azonban a felvételére vonatkozó döntést azért változtatták meg, mert a gazdasági osztályon az ott dolgozók szembesültek azzal, hogy a kérelmező roma származású. Az eljárás alá vont főiskola azzal védekezett, hogy azért nem létesítettek munkaviszonyt a kérelmezővel, mert harmadik alkalommal, amikor felkereste a főiskolát, ápolatlanul jelent meg, és a konyhán foglalkoztatott munkavállalók tekintetében kimondottan fontos, hogy megfeleljenek a higiéniai követelményeknek. A konyhafőnök úgy nyilatkozott a tárgyaláson, hogy az első két találkozásukkor a kérelmező megjelenése normális volt, nem tapasztalt benne semmi kirívót, felvétele mellett a szakmai tudása és tapasztalata miatt döntött. Az, hogy kérelmezővel végül ne létesítsenek munkaviszonyt, az ő javaslata volt.

³⁹ <http://www.egyenlobanasmod.hu/jogesetek/hu/605-2006.pdf>

A tárgyaláson megjelent a főiskola gazdasági vezetője is, aki csak az eljárás megindításakor értesült a történetekről; a tárgyaláson elmondta, hogy munkatársai szakszerűtlenül jártak el, de kizártnak tartotta, hogy a történetek összefüggésben lehettek a kérelmező roma származásával. A gazdasági igazgató a tárgyaláson részt vevő kérelmező megjelenését kifogástalannak találta, ezért a főiskola nevében tolmácsolta bocsánatkérését, egyben felajánlotta a kérelmezőnek az általa korábban megpályázott állást. A kérelmező gondolkodási időt kért, majd jelezte, hogy elfogadja a főiskola bocsánatkérését, de nem kíván élni a felajánlott munkalehetőséggel, mert időközben sikerült elhelyezkednie.

A felek egyezséget kötöttek, melyben a főiskola a bocsánatkérésen túl felajánlotta, hogy a jövőben üresedés esetén ismét munkalehetőséget fog felajánlani a kérelmezőnek.

Családi állapoton alapuló hátrányos megkülönböztetés

16 éves, házassága folytán nagykorúvá vált kérelmező, panaszt nyújtott be a Hatósághoz, mivel az általános iskola, amellyel tanulói jogviszonyban állt, házasságkötése után felszólította, hogy tanulmányait a továbbiakban, magántanulóként, vagy a felnőttképzésben folytassa. Kérelmező álláspontja szerint az oktatási intézmény családi állapota miatt közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmazott vele szemben, amikor nem engedte meg, hogy általános iskolai 8. évfolyamát osztálytársaival együtt, nappali tagozaton fejezze be.

A Hatóság a rendelkezésre álló nyilatkozatok alapján eljárást indított az oktatási intézmény ellen, s egyben tárgyalást tűzött ki, majd a felek közös kérelmére az eljárást 30 napra – a felek közötti egyezségkötés céljából – felfüggesztette. A felek a rendelkezésükre álló idő alatt az egyezség tervezetét kidolgozták, és egyezséget kötöttek, melyben az eljárás alá vont nyilatkozott, hogy a kérelmező továbbra is az iskola nappali tagozatos tanulója marad, tanulmányait változatlan módon és formában végezheti tovább, és a 8. osztály sikeres elvégzése esetén az osztállyal együtt ballaghat. Az eljárás alá vont vállalta, hogy segíti a kérelmező beilleszkedését az iskola- és osztályközösségbe, továbbá minden tőle telhetőt megtesz annak érdekében, hogy kérelmező a 8. osztályt sikeresen elvégezze. Az eljárás alá vont a kérelmező hiányzását a 2010. december 14-étől a 2011. január 13-ika közötti időszakban igazoltnak tekinti, hiányzásából kérelmezőnek

semmilyen hátránya nem származik. Kérelmező vállalta, hogy az iskola házirendjét betartja, és minden tőle telhetőt megtesz annak érdekében, hogy tanulmányait sikeresen befejezze.⁴⁰

⁴⁰ <http://www.egyenlobanasmod.hu/jogesetek/hu/30-2011.pdf>

4. Módszerek a diszkrimináció elleni küzdelemben

4.1 A Magyar Helsinki Bizottság jogklinika programja

2009-ben a Magyar Helsinki Bizottság a magyar állam és az Európai Unió támogatásával egy más területeken már bevált oktatási technika, a jogklinika antidiszkriminációs jogra való alkalmazásával olyan átadható és elterjeszhető modellt dolgozott ki, amely az egyenlő bánásmód kérdése iránt érzékeny és az antidiszkriminációs jogban jártas jogászok „kineveléséhez” kíván hozzájárulni. A jogklinika program 2009-ben indult el az Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karának Munkajogi és Szociális Jogi Tanszékén, valamint a Miskolci Egyetemen. 2011 szeptemberétől a Magyar Helsinki Bizottság jogklinikája a Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Karán működik.

A jogklinika a jogi egyetemi képzés menetébe illeszkedő fakultatív tantárgy, amelyet a hallgatók más speciális kollégiumokhoz hasonlóan vehetnek fel az általuk hallgatott tárgyak közé. A jogklinika program gyakorlatorientált képzési forma, amelynek keretein belül a hallgatók egy adott jogterületen – jelen esetben az antidiszkriminációs jogban – az elméleti alapok elsajátítása mellett gyakorlati jogi munkát is végeznek, azaz valódi jogeseteket megoldva, tényleges jogi segítséget nyújtanak rászoruló ügyfeleknek.

A jogklinika két célt valósít meg a jogászok képzésén kívül. Egyrészt hozzájárul, hogy a jogi egyetemek – ráébredve e jogterület fontosságára és a gyakorlati szemléletű oktatásában rejlő lehetőségekre – bevonódjanak a diszkrimináció elleni küzdelemben, másrészt lehetőséget nyújt a diszkrimináció ellen küzdő, de jogi-ügyvédi háttérrel nem rendelkező civil szervezeteknek, hogy ügyfeleiket a jogklinikához utalva, számukra magas színvonalú jogi tanácsadást vagy képviselést biztosíthassanak.

A Magyar Helsinki Bizottság antidiszkriminációs jogklinika programjában eddig több mint száz hallgató vett részt Miskolcon és Budapesten. A Magyar Helsinki Bizottság minden hallgató számára ingyenesen biztosított jegyzetet, amely a jogklinika program indulásakor, annak keretében íródott, és amely jelenleg az egyetlen átfogó tankönyv a témáról.⁴¹ A jegyzet a

⁴¹ Kádár András Kristóf – Gyulavári Tamás: *A magyar antidiszkriminációs jog vázlatja. Egyetemi jegyzet.* Bíbor Kiadó, Miskolc, 2009

hagyományos egyetemi tankönyvekhez képest hangsúlyosabban támaszkodik az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos gyakorlat elemző bemutatására, az antidiszkriminációs joganyagot az ágazati kódex, azaz az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség biztosításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény és az Egyenlő Bánásmód Hatóság esetjoga alapján tárgyalja. A jegyzet kitekint emellett az egyéb releváns jogszabályokra és az egyéb területeken (így elsősorban a személyiségi jogi területen és a munkajogban) hozott, a téma szempontjából fontos bírósági döntésekre is. Megírásának elsődleges célja az volt, hogy a jogklinika programban részt vevő hallgatókat olyan gyakorlati ismeretekkel vértette fel, amelyeket a program során eléjük kerülő konkrét jogi problémák, egyedi diszkriminációs esetek megoldása során hasznosíthatnak.

A Helsinki Bizottság egyes kurzusalkalmakra vendégelőadókat is hívott, hogy a hallgatók minél szélesebb képet kaphassanak a témáról. Így részt vett a programban például az Egyenlő Bánásmód Hatóság akkori elnöke, aki a Hatóság joggyakorlatát mutatta be, valamint az Emberi Jogok Európai Bíróságának korábbi munkatársa, aki a Bíróság egyenlő bánásmóddal kapcsolatos sztenderdjait ismertette.

A program keretében a hallgatók részt vesznek a Hatóság meghallgatásain és az egyenlő bánásmód érvényesítésével kapcsolatos bírósági tárgyalásokon, amelyekre a Helsinki Bizottság munkatársa kíséri el őket. A tárgyaláslátogatás kiváló alkalmat jelent a hallgatóknak arra, hogy megismerkedjenek a magyar antidiszkriminációs gyakorlattal. A hallgatók emellett az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítését célul kitűző civil szervezetek munkájába is betekinhetnek.

Az elmúlt évek tapasztalatai azt mutatják, hogy a jogklinika sikere nagyban függ a következetes értékeléstől. A jelenlegi szabályok szerint a hallgatók értékelése függ attól, hogy az ügyvéd hogy vélekedik a munkájukról, részt vettek-e a tárgyaláslátogatáson vagy a hasonló alkalmakon, illetve hányszor és mennyire aktívan vettek részt az órákon.

Fontos, hogy a hallgatók folyamatosan kapjanak visszajelzést, a kurzusvezető tanár, illetve az őt segítő projektkoordinátor feladata, hogy az elméleti oktatáson túl lehetőséget teremtsen az esetek feldolgozására. Ez az érzékenyítést is szolgálja.

A jogklinika program során a hallgatók – az elméleti alapok elsajátítását követően, illetve részben azzal párhuzamosan – egyedi ügyekkel is foglalkoznak, három-négy diák dolgozik egy-egy eseten, tapasztalt ügyvéd szakmai felügyelete mellett. A hallgatók segítik az ügyvéd munkáját a tényállás felderítésében, illetve beadványtervezeteket készítenek, amelyeket az ügyvéd értékeli. A beadványokat minden esetben az ügyvédek öntik végleges formába. A hallgatók részt vesznek az

üggyel kapcsolatos eljárási cselekményeken, tárgyalásokon, meghallgatásokon, valamint egymás között megvitatják az ellenérdekű fél beadványait is.

A program keretében a Magyar Helsinki Bizottság számos ügyben nyújtott ingyenes jogi segítséget rászoruló panaszosoknak. Az alábbiakban ezek közül mutatunk be néhányat.

- A Magyar Helsinki Bizottság az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordult egy menekült férfi ügyében, aki státusza miatt nem kapott bankhitelt. A Hatóság 2010. március 31-i határozatában kimondta, hogy az eljárás alá vont pénzintézet megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, eltiltotta a pénzintézetet a további jogsértésektől és honlapján nyilvánosságra hozta a határozatát.⁴²
- A Magyar Helsinki Bizottság ügyvédje képviselt egy vak férfit, aki az egyik Match üzletben szeretett volna vásárolni, de az üzlet biztonsági őre megtiltotta a vakvezető kutyájának bevitelét az üzletbe, ezzel lehetetlenné téve a férfi belépését is. 2010. március 18-án az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a Match megsértette a férfi személyiségi jogait, eltiltotta az élelmiszerláncot a jövőbeli jogsértéstől, és 500 000 forint nem vagyoni kártérítés megfizetésére, valamint bocsánatkérésre kötelezte. Az alperes fellebbezett a döntés ellen, de a másodfokú bíróság helybenhagyta az elsőfokú ítéletet.⁴³
- A Magyar Helsinki Bizottság közérdekű igényérvényesítés keretében eljárást kezdeményezett az Egyenlő Bánásmód Hatóság előtt a kiskunlacházi polgármester ellen, aki egy gyilkosságot követően szervezett önkormányzati demonstráción többek között azt mondta: „Kiskunlacházán nincs helye az erőszaknak, nincs helye a bűnözőknek, Kiskunlacházán elég volt a romaerőszakból! [...] Most már nem hagyjuk, hogy ellopják a javainkat, megverjék az időseket és meggyalázzák a gyermekeket. Ma még mi vagyunk többen.” A Magyar Helsinki Bizottság álláspontja szerint a polgármester kijelentései fokozták a településen kialakulófélben lévő romaellenességet, és félelmet keltettek a roma közösségben, nemcsak helyi, hanem országos szinten is. A Hatóság 2010. január 19-i határozatában megállapította, hogy a polgármester a település roma kisebbséghez tartozó lakosaival szemben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, és megvalósította a

⁴² Lásd: <http://www.egyenlobanasmod.hu/zanza/715-2010.pdf>.

⁴³ Lásd: <http://helsinki.hu/jogerosen-pert-nyert-a-vak-fiu-aki-nem-vihette-be-vakvezeto-kutyajat-a-csemege-match-zrt-uzletebe>.

zaklatás tényállását.⁴⁴ A polgármester a döntést bíróságon támadta meg, a Fővárosi Bíróság hatályon kívül helyezte a döntést és új eljárásra utasította a hatóságot. A Legfelsőbb Bíróság az Egyenlő Bánásmód Hatóságot új eljárás lefolytatására kötelezte, az ügy folyamatban van.

- Szintén a Magyar Helsinki Bizottság ügyvédje képviselte a Malév GH Zrt. egyik szakszervezeti titkárát a vállalat elleni eljárásban az Egyenlő Bánásmód Hatóság előtt. A szakszervezeti tisztségviselő szerint 2009 végén azért nem hosszabbították meg magasabb szintű munkaköri kinevezését, mert a munkáltató túlságosan „aktívnek” értékelte a szakszervezetben végzett munkáját, valamint emiatt csökkent a fizetése is. A Hatóság 2010. július 23-i határozatában megállapította az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, és egymillió forint bírságot szabott ki a cégre. A Malév GH Zrt. megtámadta a döntést, azonban a⁴⁵
- A Magyar Helsinki Bizottság közérdekű igényérvényesítés keretében az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordult, mert egy vállalat kizárólag 40 évesnél fiatalabb biztonsági őröket kívánt felvenni. 2010 áprilisában az ügy egyezséggel zárult, a cég azt is vállalta, hogy munkavállalói antidiszkriminációs tréningen vesznek részt.⁴⁶
- Egy másik ügyben egy vak férfit nem engedtek be vakvezető kutyájával egy étterembe, az emiatt indított személyiségi jogi per folyamatban van. A férfinak az Oppenheim Ügyvédi Iroda nyújt jogi segítséget, aki pro bono tevékenységként segíti a Magyar Helsinki Bizottság jogklinika programjának munkáját.
- Egy kerekesszékes férfi mozgáskorlátozottak részére fenntartott helyen parkolt, de lejárt a mozgáskorlátozott-igazolványa, ezért megbüntették. A büntetés befizetésekor kiderült, hogy a parkolótársaság ügyfélszolgálat nem akadálymentes. A Magyar Helsinki Bizottság 2010 decemberében az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordult az ügyben, a Hatóság szerint azonban nem sérült a panaszos egyenlő bánásmódhoz való joga. A döntést a Magyar Helsinki Bizottság ügyvédje bíróságon támadta meg, az ügy még folyamatban van.
- Egy kábeltévé melegnek hitt dolgozóját munkatársai és főnöke is folyamatosan zaklatták, sőt a képernyőről is letiltották. Az érintett, akit a Magyar Helsinki Bizottság munkatársai képviseltek, 2010 májusában fordult az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz, amely

⁴⁴ Lásd: <http://helsinki.hu/zaklatasnak-minosulnek-a-kiskunlachazi-polgarmester-romaellenes-kijelentesei-az-ebh-szerint>.

⁴⁵ Lásd: <http://helsinki.hu/jogerosen-egymillios-birsag-a-malev-egyik-leanyvallalatanak-diszkriminacio-miatt-2>.

⁴⁶ Lásd: <http://www.egyenlobanasmod.hu/zanza/695-2010.pdf>.

megállapította a zaklatás tényállását és egymillió forint bírságot szabott ki a kábeltévére. Az ügyet a kábeltévé vitte a bíróság elé, de hiába támadta meg a Hatóság határozatát, mert az eljáró bíróság jogszerűnek ítélte a hátrányos megkülönböztetés és a zaklatás tényét kimondó határozatot, és a bírság mértékét sem tartotta eltúlzottnak.⁴⁷

⁴⁷ Lásd: <http://helsinki.hu/munkahelyen-is-tilos-a-szexualis-orientacio-szerinti-hatranynos-megkulonboztetes>.

4.2 Jogklinikák Magyarországon

Nemcsak a Magyar Helsinki Bizottság működtet jogklinika programot. Az ELTE Állam- és Jogtudományi Kara 2008-tól indított klinikai képzést. A tanszékek közötti együttműködésen alapuló új program célja nemcsak a hallgatók elméleti ismereteinek gyakorlati „tesztelése”, a jogászai készségek fejlesztése, hanem az ügyvédi irodák, gyakorló jogászok által végzett ún. pro bono tevékenységek integrálása az egyetemi curriculumba – ezzel is hozzájárulva a jogi oktatás és gyakorlat közötti távolság csökkentéséhez. A 2008 szeptemberétől az ELTE-n elinduló klinikai és mediációs képzés, valamint gyakorlati oktatás-fejlesztés a Jogszociológia Tanszéken létrehozott Gyakorlati Képző Központ (Center for Professional Practice) keretében működik. A Jogszociológia Tanszék vállalta fel az ELTE-n belül, hogy a program „házigazdája” legyen. A klinikai képzésben a részt vevő tanszékek teljes körű önállóságot élveznek, azonban a program elindulása (2008 szeptembere) után csak olyan klinika indulhat a Karon, amelynek képzési programját, az oktatásban részt vevőket és a képzési feltételek meglétét a Tanszék – a közzétett szakmai, minőségbiztosítási sztenderdeknek megfelelően – jóváhagyta.

Az Információszabadság Jogklinika a Nyílt Társadalom Intézet Justice Initiative programja, az ELTE Állam- és Jogtudományi Kara és öt civil szervezet közös vállalkozása, melynek keretében érdeklődő joghallgatóknak lehetőségük van az információszabadság elméletének elsajátítása mellett gyakorlati munkát is végezni a területen szakértelemmel rendelkező jogászok mellett. Az első alkalommal 2008 őszén indult két féléves kurzus első szemeszterében a hallgatók megismerik az információszabadság elméleti alapjait, a második félévben pedig egy kiválasztott szervezetnél ismerkedhetnek a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló jogszabályok alkalmazásával.⁴⁸

⁴⁸ Az Információszabadság Jogklinikáról további információ elérhet itt: <http://tasz.hu/jogklinika>.

4.3 Miért van szükség az antidiszkriminációs jog oktatására?

A jogklinika programok hiánypótlóak, hiszen a hazai jogi oktatás hagyományosan elméleti jellegű, a gyakorlat-orientált képzés helyett a jogszabályok tételes ismeretét kéri számon. A hallgatók problémamegoldó képességét – csekély kivételtől eltekintve – nem fejlesztik, kikerülhetnek végzősök az egyetemekről úgy, hogy egyetlen valós alapokon nyugvó jogesetet sem láttak még, és nem vettek részt bírósági tárgyaláson sem. A képzés a hallgatói elvárásoknak sem felel meg, ez támasztják alá egy még nem publikált kutatás eredményei is.⁴⁹

A „Diszkrimináció az igazságszolgáltatásban?” című kutatás (szerzői Krémer Ferenc, Fleck Zoltán és Navratil Szonja) keretében 2011 áprilisában hét hazai jogi egyetem több mint 700 I. és IV. éves hallgatójával töltettek ki kérdőívet.

A kutatás vizsgálta a joghallgatók attitűdjét is egyes védett csoportokkal szemben (németek, szlovákok, a zsidó vallásúak, a Krisna-tudatú hívők, a kínaiak, a romák, a homoszexuálisok és a nők), négy dimenzióban (hivatali hatalom, többségi hatalom, szolidaritás, interperszonális viszonyok). A kutatás az alábbi eredményeket hozta:

	I. évesek	IV. évesek
Kirekesztők	18,1%	15,7%
Befogadók	7,2%	13,7%

A kutatás alapján az elsőéves hallgatók közel ötöde tekinthető kifejezetten kirekesztőnek, vagyis teljes mértékben elutasítja a kisebbséghez tartozókat, és csupán a diákok 7,2%-a nem azonosul egyáltalán a diszkriminatív kijelentésekkel. Az egyetemi évek alatt némi javulás tapasztalható: a negyedévesek körében a „kirekesztők” aránya hozzávetőlegesen 13%-kal csökken, a „befogadó” hallgatók aránya pedig 90%-kal nő, de a diszkriminatív kijelentéseket elutasító hallgatók aránya az egyetem befejezéséhez közel is csekély, kevesebb, mint a hallgatók egyhatoda.

Annak a kérdésnek az esetében, hogy „teljes mértékben egyetértene-e azzal, hogy egy rokona párkapcsolatot létesítsen” egyes csoportok tagjaival, a megkérdezettek válaszaiból kitűnik, hogy a

⁴⁹ A kutatás eredményeinek bemutatása a „Diszkrimináció az igazságszolgáltatásban?” konferencián elhangzottakon és a következő forráson alapul:
http://jogtanul.blog.hu/2011/12/05/a_jogszhallgatok_ketharmada_veszelyesnek_tartja_a_romakat.

romákkal szemben a legkevésbé toleránsak: az elsőévesek 16,1%-a értene egyet egy ilyen párkapcsolattal, a negyedéveseknek pedig a 23,8%-a.

Mindkét évfolyamban magasan a romákat ítélték a legveszélyesebbnek a társadalomra: az elsőévesek 65,9%-a, a negyedéveseknek pedig a 63,8%-a vélekedett így, azaz az egyetemi oktatás hatására nem történt ebben a kérdésben érdemi változás a hallgatók körében. A kínaiak esetében viszont már határozott eltérést mértek: míg az első évfolyamban tanulók 34,1%-a tartja őket veszélyesnek, az egyetem végére ez az arány 21,2%-ra csökken.

A kutatás azt is vizsgálta, hogy mekkora a távolság az egyes társadalmi csoportok között. A válaszok azt mutatták, hogy a jogáshallgatók a romáktól akarják a legtávolabb tudni magukat, akiket a hasonló mértékben, de kicsit kevésbé elutasított kínaiak követnek. A vizsgált csoportok fennmaradó részével szembeni ellenérzések jelentősen elmaradnak ettől. A kutatók meglátása szerint ez feltehetően annak a jele, hogy a diszkrimináció a külső jegyeken alapul.

Figyelmeztető jel, hogy azok, akik az egyetem elvégzését követően a közigazgatásban, bíróságon, ügyészségen helyezkedhetnek el, a társadalom átlagos szintjéhez képest is több előítélettel rendelkeznek és kicsi az esélye annak, hogy pályájuk során ez megváltozik, hiszen „érzékenyítő” programokban, antidiszkriminációs képzéseken nagy valószínűséggel nem vesznek részt, a szervezetek kultúrája nem helyezi előtérbe az egyenlő bánásmód érvényesülését és a sokszínűség előnyben részesítését. A bírósági szervezetrendszerben például a bírák kiválasztásakor nem szerepel a fontos kompetenciák között az empátia, vagy az elfogulatlan problémamegoldás képessége⁵⁰ pedig egyes jogesetek és a jogklinika program tapasztalatai is azt mutatják, hogy ezek elengedhetetlenek lennének.

A fent jelzett problémákra megoldást jelenthet újabb típusú módszerek, így például a jogklinika alkalmazása a jogi oktatásban. Jelenleg a jogszabályokra fókuszáló frontális oktatás tekinthető tipikusnak, háttérbe szorulnak a műhely jellegű foglalkozások, pedig ott nyílna igazán lehetőség a hallgatók szemléletének formálására. Hozzá kell tennünk azonban, hogy a jogklinikák eddigi gyakorlata azt mutatja, hogy elsősorban azok vesznek részt rajtuk, akik amúgy is érzékenyek a sérülékeny csoportok problémái iránt, a „kirekesztők” önszántukból egy ilyen típusú tárgyat értelemszerűen nem választanának. A Fleck-Krémer-Navratil kutatás egyik ehhez kapcsolódó megállapítása és javaslata az, hogy az antidiszkriminációt oktatni kell, még hozzá nem csak önálló

⁵⁰ Lásd: a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvény.

tárgyként, hanem az egyes tantárgyak (például alkotmányjog, munkajog, polgári jog) keretében a curriculum részeként, a tananyagba építve.

5. MELLÉKLETEK

1. sz. melléklet

(Tesztelési kérdőívek)⁵¹

Kérdőív vendéglátóipari egység tesztelésére

A TESZTELŐ SZEMÉLYES ADATAI

1. A tesztelő neve, lakcíme:
2. A tesztelő életkora:
nemzetisége:
bőre színe:
egyéb megkülönböztető jegyek:

II. A VIZSGÁLT VENDÉGLÁTÓIPARI EGYSÉG

1. A vizsgált vendéglátóipari egység neve:
székhelye:
2. A vizsgálat időpontja (év, hó, nap, óra):

III. A TESZTELÉS

1. Belépéskor köszönt-e Önnek az a személy, aki a bejáratnál állt, vagy aki bent dolgozott és észlelte az Ön belépését?

Ön előtt

Ön után

Önnel együtt

Nem köszönt

2. Ön köszönt-e a bejáratnál álló személynek?

Igen

Nem

⁵¹ A tesztelési kérdőíveket a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda készítette és tette közzé honlapján (www.neki.hu).

3. Beengedték-e a bejáratnál?

Igen
Nem

4. Amennyiben nem engedték be, mondtak-e valamilyen indokot arra, hogy miért nem mehet be?

Igen
Nem

5. Ha mondtak valamit, akkor mi volt ez az indok?

6. Ki volt az, aki feltartóztatta? Adjon róla személyleírást is!

7. Mít tett Ön azután, hogy nem engedték be?

Elment szó nélkül
Próbált tenni valami

8. Amennyiben próbált tenni valamit, mi volt az?

9. Mialatt Önt esetleg feltartóztatták a bejáratnál, látta-e, hogy közben mások bemennek?

Igen
Nem

10. Tettek-e valamilyen megjegyzést az Ön bőre színére, etnikai hovatartozására, stb.? Ha igen, mi volt az?

11. Bántó volt-e ez a megjegyzés?

12. Ön reagált-e erre, ha igen, hogyan?

13. Amennyiben bejutott, mennyit kellett kb. várnia a kiszolgálásra?

14. Ön szerint a várakozási idő aránytalanul sok volt-e a vendéglátóipari egység vendégforgalmához, személyzeti létszámához képest?

15. Hány fő pincér szolgált ki aznap este?

16. Kb. mennyi vendég volt önön kívül a szórakozóhelyen?

17. Látott-e roma származású vendégeket a szórakozóhelyen?

18. A fent feltett kérdéseken túl volt-e bármilyen gondja a kiszolgálással, hangnemmel, bármi egyéb mással kapcsolatban? Ha igen, mi volt az?

19. Abban az esetben, ha volt valamilyen problémája, kérte-e a panaszkönyvet?

Igen

Nem

20. Ha igen, mi volt erre a reakció?

- Odaadták szó nélkül
- Nem akarták odaadni
- Egyéb

21. Tettek-e ezzel a kéréssel kapcsolatban bármilyen megjegyzést? Ha igen, mi volt az?

22. Távozásakor tettek-e bármilyen megjegyzést Önnel kapcsolatban? Ha igen, mi volt az?

23. Egyéb események, megfigyelések, észrevételek a teszteléssel kapcsolatban:

Dátum:

.....

Aláírás

Teszt munkáltatóval történt beszélgetésről

1. A tesztelő neve:

2. A panaszos

nemzetisége, etnikai hovatartozása:

életkora:

neme:

bőre színe:

egyéb megkülönböztető jegyek:

3. Vizsgált munkáltató neve:

székhelye:

4. Tesztelő iskolai végzettsége:

5. Milyen munkakör betöltésére kerestek munkaerőt:

I. TELEFONBESZÉLGETÉS

1. A telefonbeszélgetés időpontja:

2. Milyen tájékoztatást adott a munkáltató képviselője?

3. Miről érdeklődött a munkáltató képviselője (végzettség, nyelvtudás, számítógépes ismeretek, előző munkahely, származás, stb.)?

4. Mit válaszolt a feltett kérdésekre (végzettség, nyelvtudás, számítógépes ismeretek, előző munkahely, származás, stb.)?

5. Bemutatkozott-e az a személy, akivel beszélt, esetleg elmondta-e a beosztását?

6. Mondta-e, hogy most nincs felvétel, de később érdeklődjön?

7. Megbeszéltek-e személyes találkozóra időpontot (hol, mikor)?

SZEMÉLYES TALÁLKOZÓ

1. A személyes találkozó hol volt (iroda, tárgyaló, stb.)?
2. Mikor került sor a személyes találkozóra?
3. Az interjút készítő személy neve és beosztása, esetleg telefonszáma?

4. A vizsgált munkáltató képviselője:

bemutatkozott	igen	nem
kezet fogott	igen	nem
leült önnel beszélni?	igen	nem

5. A beszélgetés alatt miről érdeklődött (név, családi állapot, állandó lakcím, végzettség, korábbi munkahely, szakmai gyakorlat, korábbi munkabér, nyelvtudás, szakmai gyakorlat, hobbi, stb.)?
6. Mit válaszolt ön a feltett kérdésekre (név, családi állapot, állandó lakcím, végzettség, korábbi munkahely, szakmai gyakorlat, korábbi munkabér, nyelvtudás, szakmai gyakorlat, hobbi, stb.)?

7. Kellett-e várni az interjúra, ha igen, mennyit?
8. Hol kellett várakozni, kb. mennyien várakoztak még magán kívül?
9. Mennyi ideig tartott az interjú?
10. Kértek-e öntől hivatalos iratokat (bizonyítvány, erkölcsi bizonyítvány, adó- vagy TB- igazolás, stb.)?
11. Mondta-e a munkáltató képviselője, hogy
 - van felvétel
 - nincs felvétel
 - később lesz felvétel (ha igen, mikor?)
 - most nincs felvétel, de ha leadja adatait, majd értesítik, ha lesz felvétel
 - most nincs felvétel, később érdeklődjön telefonon, hátha lesz

12. Mondott-e valamit az ön etnikai hovatartozásáról a munkáltatója, ha igen, mit?
13. Említette-e a munkáltató képviselője a munkabért, ha igen, mennyit mondott?
14. Kitöltött-e kérdőívet, ha igen, az mire vonatkozott?
15. Aláírt-e munkaszerződést, vagy bármilyen más papírt, ha igen, kapott-e belőle egy példányt?

A BESZÉLGETÉS UTÓÉLETE

1. A személyes találkozó után történt-e valami, ha igen, mi?

- telefonon megkeresték
- ön kereste meg őket telefonon

2. Amennyiben ön kereste meg őket:

elutasították alkalmazták egyéb:

3. Amennyiben ők keresték meg önt, akkor miről értesítették?

alkalmazzák nem alkalmazzák egyéb:

4. Amennyiben arról tájékoztatták, hogy nem alkalmazzák, milyen indokkal tették ezt?

betelt a létszám nem megfelelő a szaktudása

nyelvismeret, szakmai gyakorlat hiánya

egyéb:

Dátum:

.....

Aláírás

2. sz. melléklet

Nyilatkozat-minta különleges személyi adatok kezeléséről⁵²

Alulírott.....
..... mint tesztelő hozzájárulok, hogy a
..... szervezet különleges személyes adataimat
nyilvántartásba vegye, és azokat célhoz kötötten kezelje.

Dátum:

.....
aláírás

⁵² A nyilatkozat-mintát a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda készítette, és tette közzé (www.neki.hu).

3. sz. melléklet

Megbízási szerződés-minta a tesztelővel⁵³

ESETI MEGBÍZÁSI SZERZŐDÉS munkaviszonyon kívüli munkavégzésre

létrejött egyrészről

.....
.....(a szervezet neve,
címe, mint megbízó – továbbiakban: Megbízó

másrészről

Név:

Szül. hely, idő:

An:

Lakcím:
mint megbízott – továbbiakban: Megbízott

Adószám:

TAJ szám:

között az alábbi feltételekkel:

1. Megbízó főállású munkaidőn kívül történő munka elvégzésével bízta meg Megbízottat. Megbízott a megbízást elfogadja, melynek alapján az alábbiakban részletezett munka elvégzését és egyéb kötelezettségeket vállalja.
2. Megbízó tesztelést végez. Megbízott a tesztelésben mint roma / nem roma tesztelő vesz részt.
3. A tesztelő tesztelést végez a
(megtesztelt hely neve, címe). Vállalja, hogy
 - mint potenciális munkavállaló megy el a fenti munkahelyre / mint potenciális vendég megy el a fenti vendéglátóipari helyre,

⁵³ A szerződés-mintát a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda készítette, és tette közzé (www.neki.hu).

- ott mint munkát kereső személy viselkedik / ott mint szórakozni kívánó vendég viselkedik.

Tapasztalatait, megfigyeléseit, a tesztet követő 20 percen belül a Megbízó által szerkesztett kérdőív alapján leírja. Megbízott vállalja, hogy a Megbízó további, a munkáltatóra vonatkozó konkrét kéréseinek eleget tesz, valamint a tesztre vonatkozó és a kérdőíven feltett további kérdéseire is válaszol.

4. Megbízott az objektív tesztelés érdekében vállalja, hogy a tesztelésre átlagos utcai viseletben jelenik meg, a tesztelés során érzelemmentes viselkedést tanúsít, a kérdőívre a valóságnak megfelelő válaszokat ír, a Megbízó kérdéseire legjobb képességei szerint válaszol.
5. Megbízott szükség szerint konzultál Megbízóval, illetve a megbízatásával kapcsolatban felmerülő kérdésekről haladéktalanul tájékoztatja, az esetlegesen megteendő lépésekről Megbízó véleményét kikéri.
6. Amennyiben a megbízatás teljesítése Megbízott érdekkörébe esően hiúsul meg, részére megbízási díj nem jár.
7. Megbízott vállalja, hogy amennyiben bírósági eljárásra kerül sor, a tesztelést követően az általa tesztelt diszkriminációval kapcsolatban, úgy az eljárásban a bíróság idézésére tanúként részt vesz, és tapasztalatait az igazságnak megfelelően mondja el.
8. Megbízó vállalja, hogy amennyiben bírósági eljárásra kerül sor, a tesztelő tanúskodásához szükséges költségeket (utazás és előre nem látható, a tanúskodáshoz elengedhetetlen és közvetlenül kapcsolódó költség) a tesztelő kérésére neki az utazás előtt egy nappal megelőlegezi, amelyről Megbízott egy elismervényt és utólag a számlákat átadja.
9. Megbízó vállalja, hogy a tesztelőt a tesztelésen túl, de azzal kapcsolatban olyan helyzetbe nem hozza, amelyben emberi méltósága csorbul, vagy személyes biztonsága veszélybe kerül. Amennyiben ilyen helyzet a teszteléssel közvetlen kapcsolatban előáll, kérésére számára jogi védelmet biztosít. Ez a jogi védelem csak a teszteléssel kapcsolatba hozható eseményekre terjed ki.

10. Megbízott vállalja, hogy a tesztelésről harmadik személynek nem beszél, és minden tőle telhetőt megtesz, hogy a módszer és az esemény e jogi eljárás megkezdésig titokban maradjon, kivéve, ha nyilatkozásra a Megbízó külön engedélyt ad. Megbízott a jogi eljárás után is csak a Megbízó hozzájárulásával nyilatkozik az eseményről.

11. Megbízó vállalja, hogy a tesztelő személyéről harmadik személynek nem beszél, kivéve, az elszámoltató által titkosan kezelt projektelszámolást, valamint a teszteléssel kapcsolatos jogi eljárást. Egyebekben Megbízót az ügyvédi titoktartás köti.

12. Megbízási díj:

a napi kiszállás fejében a munka elvégzését követően Megbízó bruttó forintot utal át a Megbízott által megjelölt számlára, vagy postacímre. Megbízó vállalja, hogy amennyiben tanúskodásra kerül sor, úgy Megbízottnak kiesett jövedelme fejében minden érintett napért bruttó forint napidíjat fizet.

13. Megbízó képviselője jelen megállapodás vonatkozásában

14. Megbízott köteles a Megbízó képviselője által közölt konkrét eseti utasításokat figyelembe venni, és azt esetlegesen korrigálni.

Alulírott szerződő felek jelen szerződést, mint akaratukkal mindenben megegyezőt, jóváhagyólag írták alá.

Dátum:

Megbízó részéről:

Megbízott:

.....

.....

4. sz. melléklet

Megbízási szerződés-minta az ügyféllel

Megbízási szerződés

Amely létrejött egyrészről:

Név:

Lakcím:

mint megbízó, másrészről a

Szervezet neve:

Székhelye:

Képviselője:

mint megbízott között (együttes említés esetén: szerződő felek) a mai napon az alábbi feltételekkel.

1. A szerződő felek kijelentik, hogy tudomással bírnak arról, hogy aszervezet lehetőségeinek megfelelően, egyedi döntés alapján - segítséget nyújt annak a személynek, akit (felsorolás). A szervezet ezúton is fenntartja magának a jogot, hogy csak azon ügyekben vállaljon képviseletet, amely ügyeket elvi jelentőségűnek ítél, és amelyben – megítélése szerint – valós és hatékony segítséget tud nyújtani.

2. A megbízó megbízza a szervezetet az alábbi ügy ellátásával:

.....
.....
.....

3. Jelen megbízás csak a fenti tényállással kapcsolatos

- tényfeltárára (tájékoztatás, adatrögzítés, levelezés),
- az ellenérdekű féllel való kapcsolatfelvételre,
- ügyvel kapcsolatos dokumentumok beszerzése

- a peren kívüli egyeztetésre
- bíróság előtti képviseletre
- hatóság előtti képviseletre terjed ki.

(aláhúzással jelölni)

4. A megbízó tudomásul veszi, hogy a megbízott az ügy ellátásával kapcsolatban tudomására jutott tényeket – a személyazonosság teljes megváltoztatása mellett – statisztikai céllal felhasználhatja.
5. A megbízó *hozzájárul*, hogy az ügy ellátásával kapcsolatban a megbízott a tudomására jutott tényeket *a személyazonosság megváltoztatásával – az eredeti személyazonosság megtartásával – nyilvánosságra hozza.*
6. A 3. pontban körülírt tevékenység (megbízás) ellátásával kapcsolatban felmerülő költségek összegét a
 - Megbízó
 - Megbízott
 - Megbízó és megbízott közösen

biztosítja.

(aláhúzással jelölni)

7. A szerződő felek megállapodnak, hogy a megbízott a reá vonatkozó jogszabályoknak, így különösen a Polgári Törvénykönyv rendelkezéseinek megfelelően, kellő gondossággal és körültekintéssel köteles az ügyet ellátni. A megbízott – gondossági kötelelem lévén – az ügy mikénti kimeneteléért és eredményéért előre felelősséget nem vállalhat. A megbízó kötelezettséget vállal, hogy az ügy ellátásához szükséges valós információkat a megbízó tudomására hozza, együttműködik, az ügy teljes tartama alatt elérhető lesz.
8. A szerződő felek megállapodnak, hogy a megbízó az adataiban – így különösen a lakcímében és a telefonszámában – beállott változást 8 napon belül köteles a megbízott részére írásban bejelenteni. A bejelentés elmaradása miatti kárért az ügyvéd és a megbízott felelősséget nem vállal. A nyilvántartott címre megküldött küldeményeket a felek akkor is szabályszerűen kézbesítettnek tekintik, ha azt a posta „nem kereste” jelzéssel küldte

vissza, avagy a cím megváltozása, elégtelensége vagy az átvétel megtagadása miatt vált kézbesíthetetlenné.

9. A szerződő felek megállapodnak, hogy a megbízó hozzájárul ahhoz, hogy személyes adatait az erre vonatkozó szabályok megtartása mellett a megbízott – célhoz kötötten – kezelje.
10. A szerződő felek megállapodnak, hogy a megbízó a szerződést bármikor, indokolás nélkül, azonnali hatállyal felmondhatja. A megbízott a szerződést 15 napos felmondási idővel, indokolás nélkül, bármikor felmondhatja.
11. Az ebben a szerződésben nem szabályozott kérdésekre a Polgári Törvénykönyv szabályai megfelelően irányadók.

Dátum:

.....

megbízó

.....

megbízott képviselője

5. sz. melléklet

Meghatalmazás-minta

Alulírott XY (név, cím) ezúton meghatalmazom az XY Egyesületet/Alapítványt/Szervezetet (pontos név, székhely) vagy dr. XY ügyvédet (pontos név, cím), hogy engem az egyenlő bánásmód megsértése miatt az XY cég/intézmény/stb. ellen indított eljárásban az Egyenlő Bánásmód Hatóság /bíróóság előtt képviseljen.

Dátum:

Meghatalmazó

Meghatalmazott

Tanú 1.

Tanú 2.

6. sz. melléklet

Megbízási szerződés-minta az ügyvéddel

MEGBÍZÁSI SZERZŐDÉS

amely létrejött egyrészről a

Szervezet neve:
Székhelye:
Adószáma:
Képviselője:

mint megbízó – a továbbiakban Megbízó – és

Ügyvéd neve:
Székhelye:
Lajstrom száma:
ügyvéd mint megbízott – a továbbiakban: Megbízott – között a mai napon az alábbi feltételekkel:

A megbízó szervezet megbízza a Megbízottat az alábbi feladatok ellátásával.

1. Tényállás:

(az ügygel kapcsolatos tényállás rövid ismertetése).

2. A Megbízó megbízza a Megbízottat, hogy az 1. pontban körülírt ügyben XY ügyfél jogi képviseletét a Bíróság/rendőrség/hatóság, stb. előtt lássa el.

3. A Megbízott a megbízást az Ügyvédi Törvényben rögzített, reá irányadó szabályok szerint köteles ellátni, az ügyről tényvázlatot készíteni, amelynek részét kell képeznie annak, hogy a megbízó szervezetnek joga van az ügy iratainak megismerésére.

4. Megbízott köteles az ügy aktuális állásáról havi jelentést készíteni, és azt írásban Megbízóhoz eljuttatni. Megbízott és Megbízó az ügyben zajló eljárás folyamán szorosan együttműködik, Megbízott Megbízóval az ügyről konzultál, Megbízott az eljárás tekintetében önálló döntést hozni nem jogosult.

5. Megbízott a fenti 2. pontban részletezett feladat ellátásáért díjazásban részesül, amelynek összege bruttóFt. számla ellenében. Az ügy ellátásával szorosan kapcsolatos költségeket (utazási költség, szállás-költség, fénymásolás, posta, stb.) elszámolást követően Megbízó Megbízott számára megtéríti / vagy: ezen költségeket a megbízási díj magában foglalja.

A Jelen Szerződésben nem szabályozott kérdésekben a Szerződő Felek a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény rendelkezéseit tekintik irányadónak.

Dátum.:

.....

Megbízó képviselője

.....

Megbízott

7. sz. melléklet

Kérelem-minta az Egyenlő Bánásmód Hatóság eljárásához

Tisztelt Hatóság!

Alulírott XY *(név, cím)* a következőket kívánom előadni.

.....*(pontos dátum)* napján *(pontos cím)* településen XY cég/intézmény/szervezet *(a bepanaszolt pontos neve, címe, székhelye)* velem szemben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. Én a *(megjelölni a védett csoportot, amely alapján vélelmezhetően a kérelmezőt hátrányos megkülönböztetés érte)* csoporthoz tartozom.

Az események a következőképpen történtek:*(részletesen, időrendi sorrendben, pontos dátumokat, címeket és neveket megjelölve előadni a történeteket).*

A fenti események következtében engem hátrány ért *(megjelölni pontosan, hogy mi az a hátrány, amelyet elszenvedtünk: például nem vettek fel valamilyen munkahelyre, nem engedtek be, nem szolgáltak ki, stb.)*. A történetek sértették emberi méltóságomat, a diszkrimináció következtében elszenvedett megaláztatás lelkiileg is rosszul érintett.

A fenti események megtörténtével kapcsolatban a következő bizonyítékok állnak rendelkezésemre: *(pl. munkaügyi diszkrimináció esetén az újság, amiben a hirdetés megjelent, telefonhívás lista arról, hogy kapcsolatban álltunk a bepanaszolttal, egyéb okiratok, tárgyi bizonyítékok, fényképek, stb.)*.

A fenti események megtörténtével kapcsolatosan kérem tanúként meghallgatni XY-t (pontos név, idézhető cím), aki arról tud nyilatkozni, hogy *(megjelölni, hogy az illető tanú mire vonatkozóan tud majd nyilatkozni, miről van ismerete).*

Ezúton nyilatkozom arról, hogy ügyemben bírósági eljárás folyamatban nincs, kérem a Hatóságot, hogy hozzon határozatot az ügyben.

Dátum:

Tisztelettel: XY
(alíírás)

8. sz. melléklet

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság állásfoglalásai

Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület
288/2/2010. (IV.9.) TT. sz. állásfoglalása

az egyéb helyzet meghatározásával kapcsolatban

Az Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.) alapján a Magyar Köztársaság területén tartózkodó személyeket akkor illeti meg védelem az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével szemben, ha a jogsértés (hátrány) a 8. §-ban meghatározott tulajdonságukkal összefüggésben következett be. A diszkriminációs eljárásokban az Ebktv. 19. §-a szerinti bizonyítási szabályok a 8. §-ban felsorolt tulajdonsággal rendelkező panaszosra vonatkoznak. Az ilyen tulajdonsággal nem rendelkezők egyéb jogi eljárásokban érvényesíthetik a hátrányos bánásmóddal kapcsolatos igényeiket.

Miután az Ebktv. 8. §-a a védett tulajdonságok meghatározásakor már érvényesítette az alkotmányos és nemzetközi jogi kiterjesztő jogértelmezést, ezért az egyéb helyzetnek minősülő tulajdonságok, sajátosságok, élethelyzetek körét szűken kell értelmezni. A tág értelmezés a kedvező bizonyítási szabályok hatályának indokolatlan kiterjesztéséhez vezetne, így ellentétes lenne az Ebktv. céljával.

Az egyéb helyzet fogalma dinamikusan változik, definíciós magját azonban az képezi, hogy a helyzet megléte tárgyilagosan igazolható, homogén csoportképzésre, általánosításra alkalmas, és társadalmi előítéletből táplálkozik. A diszkriminációval szembeni jogvédelem lényegét az egyéb helyzet esetében is az adja, hogy a védett tulajdonsággal rendelkező panaszos elsődlegesen nem saját magatartása, hanem egy adott csoporthoz való tartozása miatt szenved hátrányt.

A szűkítő értelmezés biztosítja, hogy az eljárás ne vezessen az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének megállapításához olyan esetekben, amikor az emberi méltóság általános sérelméről, rendeltetésellenes joggyakorlásról, vagy joggal való visszaélésről szól a jogvita.

Egyéb helyzet az Alkotmányban és a nemzetközi jogban

Az egyéb helyzeten alapuló védelmet nemzetközi szerződések, illetve az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdése követeli meg. Az egyéb helyzet fogalmának értelmezésekor az adott jogi norma elsődleges alkalmazására és értelmezésére hivatott szervek álláspontja az irányadó. Az egyéb helyzet meghatározásánál figyelemmel kell lenni a jogértelmezést adó szervnek az Egyenlő Bánásmód Hatóságétól esetlegesen eltérő funkciójára, s arra is, hogy az Ebktv. 8. §-ában kifejezetten nem nevesített tulajdonságot más jogszabályban a jogalkotó védetté nyilváníthat.

Az Ebktv. 8. §-ában megnevezett védett tulajdonságok megfelelnek az Alkotmány 70/A. §-ában, és a Magyar Köztársaság nemzetközi és közösségi jogi kötelezettségeiben foglaltaknak. A 8. §-ban szerepelnek olyan személyes és lényegi tulajdonságok is, amelyek az Alkotmánybíróság, illetve a nemzetközi egyezmények által létrehozott szervek jogértelmezése során az egyéb helyzet klauzula alapján kaptak védelmet. A 8. §-nak megfelelő védett tulajdonságok listáját tartalmazzák az alábbi rendelkezések.

Az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdése értelmében:

„A Magyar Köztársaság biztosítja a területén tartózkodó minden személy számára az emberi, illetve az állampolgári jogokat, bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül.”

Az emberi jogok és az alapvető szabadságok védelméről szóló, Rómában, 1950. november 4-én kelt Egyezmény, és az ahhoz tartozó nyolc kiegészítő jegyzőkönyv kihirdetéséről szóló 1993. évi XXXI. törvény 14. cikke értelmében:

„A jelen Egyezményben meghatározott jogok és szabadságok élvezetét minden megkülönböztetés, például nem, faj, szín, nyelv, vallás, politikai vagy egyéb vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, nemzeti kisebbséghez tartozás, vagyoni helyzet, születés szerinti vagy egyéb helyzet alapján történő megkülönböztetés nélkül kell biztosítani.”

Az Egyesült Nemzetek Közgyűlése XXI. ülészakán, 1966. december 16-án elfogadott Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya kihirdetéséről szóló 1976. évi 8. törvényerejű rendelet *2. cikke* értelmében:

„1. Az Egyezségokmányban részes, valamennyi állam kötelezi magát, hogy tiszteletben tartja és biztosítja a területén tartózkodó és joghatósága alá tartozó minden személy számára az Egyezségokmányban elismert jogokat, minden megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül.”

Az Egyesült Nemzetek Közgyűlése XXI. ülészakán, 1966. december 16-án elfogadott Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya kihirdetéséről szóló 1976. évi 9. törvényerejű rendelet *2. cikke* értelmében:

„2. Az Egyezségokmányban részes államok kötelezik magukat arra, hogy biztosítják az Egyezségokmányban rögzített jogoknak fajra, színre, nemre, nyelvre, vallásra, politikai, vagy bármely más véleményre, nemzeti vagy társadalmi származásra, vagyoni helyzetre, születésre, vagy minden egyéb helyzetre tekintet nélkül való gyakorlását.”

Az érdekképviselési tagságon és a munkaviszony jellegén alapuló védelmet nemzetközi és közösségi jogi kötelezettség alapján szükséges a munkaviszonnyal összefüggésben biztosítani. Az érdekképviselési tagság lényegében az Ebktv. 8. § j) pontjában megnevezett politikai vagy más vélemény speciális esete, így tehát lényegi emberi tulajdonság. Az egyetlen megnevezett védett tulajdonság, amelyre ez nem áll, a munkaviszony részmunkaidős, határozott idejű jellege. A részmunkaidő a közösségi jogban – eredetileg egy, az emberi személyiség lényegéhez tartozó tulajdonságon, a nemi hovatartozáson alapuló közvetett diszkriminációval összefüggésben - keletkezett *sui generis* védett tulajdonság. A határozott idejű munkaviszonyban dolgozókkal szembeni diszkriminációval szemben viszont azért küzd a közösségi és nemzeti jogalkotás, mert meg akarja akadályozni a munkavállalók munkajogi védelmi szintjének csökkentését, az ezzel kapcsolatos visszaéléseket⁵⁴

⁵⁴ Directive 1999/70/EC concerning the Framework Agreement on fixed-term work concluded by UNICE, CEEP and ETUC, illetve Directive 97/81/EC concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC.

Miután e tulajdonságok alapján az Ebktv. nem korlátozza a védelmet a munka világára, az eset körülményeitől függően hazánkban ezen tulajdonságok alapján más területeken is védelmet kell biztosítani, bár az érintett rendelkezések kifejezetten a munkajog alkalmazási körében nyernek értelmet.

Sem a fent körvonalazott nemzetközi jogi dokumentumokban, sem a magyar Alkotmánybíróság gyakorlatában nem tartozik az egyéb helyzet alá olyan tulajdonság, amely ne lenne egyben az ember személyiségének lényegi vonása. Az Ebktv. 8. §-ában megnevezett tulajdonságok között egyetlen kivétel található azon szabály alól is, hogy a (közösségi) jogalkotó a személyiségnek nem lényegi vonását is védeni rendelné: ez pedig a munkaviszony jellege. Fontos mindezek ismeretében hangsúlyozni, hogy az Ebktv. 8. § t) pontjának jelen állásfoglalásban körvonalazott szűkítő értelmezése teljes mértékben egybeesik a releváns nemzetközi egyezmények és az Alkotmány irányadó értelmezésével.

Az egyéb helyzet értelmezésének általános elvei

Miután az egyéb helyzeten alapuló védelmet nemzetközi szerződések és az Alkotmány 70/A. §-a követeli meg, az egyéb helyzet fogalmának értelmezésekor az adott jogi norma elsődleges alkalmazására és értelmezésére hivatott szervek – így pl. az Emberi Jogok Európai Bírósága, az ENSZ Emberi Jogi Bizottsága és az Alkotmánybíróság – álláspontját kell irányadónak tekinteni. Az egyéb helyzet meghatározásánál figyelemmel kell lenni a jogértelmezést adó szervnek az Egyenlő Bánásmód Hatóságétól esetlegesen eltérő funkciójára, s arra is, hogy az Ebktv. 8. §-ában kifejezetten nem nevesített tulajdonságot más jogszabályban a jogalkotó védetté nyilváníthat.

A fenti szervek értelmezése szerint az egyéb helyzet tekintetében főszabályként olyan tulajdonságokra lehet a védelmet kiterjeszteni, amelyek az emberi személyiség lényegi vonásai. Ebből következik az is, hogy az egyéb helyzet fogalmát szűken kell értelmezni, egyébként felmerülhet annak a veszélye, hogy devalválódik a nevesített tulajdonságok esetében nyújtott védelem, és az EBH túlterjeszkedik az Ebktv-ben meghatározott hatáskörén. Az egyéb tulajdonság nem lehet azonos az elszenvedett hátránnyal, nem lehet tehát az a különbség az összehasonlított személyek, illetve csoportok között, hogy az egyik elszenvedte az adott hátrányt, a másik pedig nem.⁵⁵

⁵⁵ Debreceni Ítéltábla, Pf. I. 20. 683./2005/7.

A személyiség lényegi vonásán alapuló diszkrimináció esetében az EBH-nak mindenképp el kell járnia, még ha a védett tulajdonságot az Ebktv. 8. §-a nem is nevesíti. Mérlegelésnek nincs helye, ha az adott tulajdonság alapján az Alkotmány, vagy nemzetközi szerződés védelmet nyújt, illetve az előnyben részesítő (állami) intézkedés alapjául szolgál. Az alábbi szempontokat szükséges mérlegelni annak meghatározása során, hogy az ettől eltérő esetekben egy adott tulajdonság a személyiség lényegi vonása-e:

1. A jogsérelem szenvedett mindennapi létét alapjaiban meghatározza-e?
2. Saját választása alapján megváltoztathatja-e az egyén?
3. Látható tulajdonság-e?
4. Hosszabb ideje, az egyén döntésétől függetlenül, szükségszerűen fennáll-e?
5. Fennállt-e a jogsérelem elszenvedésekor?

Az itt felsorolt szempontokon túl természetesen az ügyek egyedi sajátosságai egyéb szempontok figyelembe vételét is szükségessé tehetik. Fontos, hogy a fenti feltételek nem konjunktívak, azaz a releváns szempontok bármelyikének fennállása esetén megállapítható, hogy a védett tulajdonság a személyiség lényegi vonása. Az első két szempont esetében a védett tulajdonsággal rendelkező személynek vagy csoportnak a jogalkotó biztosít magasabb védelmi szintet, míg a 3-5. szempont esetén az EBH diszkrecionális jogköre kap nagyobb hangsúlyt. Ennek a diszkrecionális jogkörnek nem szabad túlterjeszkednie az Alkotmánybíróság és az elsődleges jogértelmezésre feljogosított szervek által kijelölt határokon.

Az egyéb helyzet definíciós magja

Az egyéb helyzet fogalma szükségképpen szerepel az Ebktv-ben, hiszen a társadalom folyamatosan változik, fejlődik. A jogalkalmazást segíti, ha a védett tulajdonságok között létezik egy rugalmas kategória, amely olyan személyek/csoportok védelmére szolgál, akikre nem gondolható a jogalkotó az Ebktv. megalkotásakor.

Az egyéb helyzet éppen a társadalom dinamikus fejlődése miatt nem határozható meg pontosan. Definíciós magját azonban az képezi, hogy tárgyilagosan igazolható, homogén csoportképzésre, általánosításra alkalmas, és társadalmi előítéletek alapjául szolgáló tulajdonságot takar. Ennek megfelelően az egyéb helyzet, mint védett tulajdonság szinguláris, másra nem jellemző, csak egy személynél előforduló tulajdonság esetében főszabályként nem alkalmazható. A diszkriminációval szembeni jogvédelem lényegét az egyéb helyzet esetében is az adja, hogy a védett tulajdonsággal

rendelkező panaszos elsődlegesen nem saját magatartása, hanem egy adott csoporthoz való tartozása miatt szenved hátrányt.

Kiemelendő, hogy az Alkotmánybíróság 1441/B1990. számú határozata szerint „a diszkriminációnak az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdésében írt tilalma, nem jelenti minden megkülönböztetés tilalmát”.

Az Ebktv. preambulumból és a törvény közösségi jogi háttér-jogszabályaiból az következik, hogy a védelem –, így az egyéb helyzet értelmezésének – középpontjában az össztársadalmilag hátrányos helyzetben lévő csoportok állnak. Fontos ugyanakkor felhívni rá a figyelmet, hogy kivételesen regionális, lokális szinten olyan tulajdonság is lehet hátrányos megkülönböztetés alapjául szolgáló csoport-jellemző, amely össztársadalmi szinten nem feltétlenül minősül annak. Példa lehet erre, amikor az ország hátrányosabb helyzetű térségében székhellyel rendelkező munkáltató csak az adott régióban lakóhellyel rendelkező személyek számára hirdet meg valamilyen állást. Ilyen esetekben azok, akik valamely fejlettebb régióban laknak, és emiatt nem nyílik meg számukra a munkalehetőség, az adott lokális viszonyok között hátrányt szenvednek, noha össztársadalmi szempontból a lakóhely vonatkozásában előnyösebb helyzetűnek tekinthetők. Amennyiben tehát nem megerősítő intézkedésről van szó, felmerülhet az egyéb helyzeten alapuló diszkrimináció lehetősége.

Több szinten kell tehát a hátrányhoz kapcsolódó tulajdonságot vizsgálni. Az Ebktvben nem nevesített, de társadalmilag köztudomásúan hátrányos helyzetben lévő csoportok tagjait a csoporttal való kapcsolatukra tekintettel érő hátrány nagy valószínűséggel az egyéb helyzethez kapcsolódik.

Kivételesen, regionális vagy helyi szinten olyan csoport-jellemző is minősülhet egyéb helyzetnek, amely össztársadalmi szinten főszabályként nem kapcsolódik hátrányos helyzethez. Ebben a körben rendkívüli gondossággal kell mérlegelni, hogy a csoport-jellemző minősülhet-e egyéb helyzetnek.

Általában nem beszélhetünk egyéb helyzetről, ha a hátrány egyéni körülményhez kapcsolódik - például a munkáltató ellenszenvén, a munkáltatóval való véleménykülönbségen, konfliktuson alapul. Utóbbiak ugyanis a hátrányos megkülönböztetéshez hasonló olyan speciális helyzetek – elsősorban a munkajog, közoktatási vagy szociális jog területén –, amelyek egyaránt az alá-

főlérendeltséggel, a függőséggel, illetve a kiszolgáltatottsággal írhatók le. E függőségi viszonyok különösen sérelmessé teszik az okozott hátrányt, amelyet azonban elsősorban nem az osztársadalmi folyamatok, előítéletek és megkülönböztetés, hanem az adott jogviszony hierarchikus jellege okoz. Amennyiben tehát a hátrányt alapvetően nem két társadalmi csoport felé irányuló, ám eltérő bánásmód összehasonlítása mutatja meg, hanem az egyéni körülményeken alapul, úgy nem az egyenlő bánásmód követelményének az egyéb helyzetben alapuló sérelme valósul meg, hanem más jogsérelem - amely lehet az emberi méltóság sérelme, rendeltetésellenes munkáltatói joggyakorlás, joggal való visszaélés, stb.,.

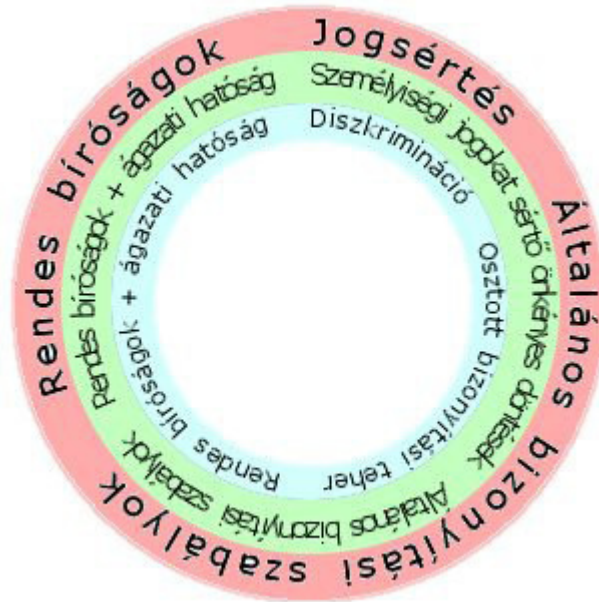
Az egyéb helyzet meghatározásának igénye felveti a többi, nevesített védett tulajdonság pontosabb definiálásának a szükségességét is, különös tekintettel a fogyatékosokra, amelyet a magyar jog meghatározóan orvos-szakmai megközelítéssel, ám ellentmondásosan definiál. Számos olyan fogalmat tartalmaz a magyar jog, amely a fogyatékos emberekkel kisebb-nagyobb átfedést mutat: pl. megváltozott munkaképességű, sajátos nevelési igényű, rokkant, cselekvőképességet érintő gondnokság alatt álló, egészségkárosodott stb. Ilyen esetekben elsődlegesen a fogyatékoságon vagy az egészségi állapoton alapuló megkülönböztetés jön szóba, de bizonyos esetekben felmerülhet az egyéb helyzet, mint védett tulajdonság is.

Értelmezési problémák a jogalkalmazás során

Az Ebktv. 19. §-a alapján az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén indított eljárásokban – így az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) előtt is – a fordított (osztott) bizonyítási teher elve érvényesül. Ez a bizonyítási könnyítés vonzóvá teszi az EBH előtti eljárást azon sérelmet szenvedett felek számára is, akiknek az emberi méltósága általában sérült, akik rendeltetésellenes joggyakorlásnak vagy joggal való visszaélésnek, illetve önkényes (pl. munkáltatói) döntésnek estek áldozatul.

A gyakorlatban az EBH-hoz intézett panaszok egyre nagyobb arányban vonatkoznak olyan jogsértésekre, amelyek alapjául a kérelmezők nem neveznek meg konkrét, az Ebktv. 8. § a)-s) pontjaiban védett tulajdonságot. Noha üdvözlendő, hogy a diszkrimináció elleni védelmet a jogszabály nem korlátozza csupán néhány tulajdonságra, a jogalkalmazás során komoly problémákat vet fel a védett tulajdonságok nyitott listája. Ez a 'nyitottság' ugyanis alkalmas arra, hogy elmossa a határokat a diszkrimináció tilalmába, illetve az egyéb jogi rendelkezésekbe ütköző

magatartások között, ahogy azt az alábbi ábra a munkajogi jogviszonyokkal kapcsolatban szemlélteti.



Az Ebktv. 19. § (1) bekezdése szerint a jogsérelmet szenvedett félnek kell valószínűsítienie, hogy hátrány érte, és a sérelem elszenvedésekor rendelkezett az Ebktv. 8. §-ában megjelölt valamely védett tulajdonsággal. Az összehasonlítás alapjául szolgáló személlyel vagy csoporttal szemben a jogsérelmet szenvedett fél hátrányos megkülönböztetése akkor állapítható meg, ha lényeges különbséget közöttük csupán az Ebktv. 8. §-ában megnevezett valamely védett tulajdonság tekintetében lehet találni.

A sérelmet szenvedettnek minden esetben meg kell jelölnie azt a tulajdonságát, amely alapján őt sérelem érte, a közérdekű eljárások pedig kizárólag olyan tulajdonsággal rendelkező csoport érdekében indíthatók, amely tulajdonság a személyiség lényegi vonása. A munkaidő jellege (részmunkaidő, határozott idő) kivételével az Ebktv. 8. §-a olyan nevesített tulajdonságokat véd, amelyek a természetes személyek elidegeníthetetlen és általában megváltoztathatatlan, lényegi tulajdonságai. A megnevezett védett tulajdonságok a következők: *a)* nem, *b)* faji hovatartozás, *c)* bőrszín, *d)* nemzetiség, *e)* nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozás, *f)* anyanyelv, *g)* fogyatékoság, *h)* egészségi állapot, *i)* vallási vagy világnézeti meggyőződés, *j)* politikai vagy más vélemény, *k)* családi állapot, *l)* anyaság (terhesség) vagy apaság, *m)* szexuális irányultság, *n)* nemi

identitás, o) életkor, p) társadalmi származás, q) vagyoni helyzet, r) foglalkoztatási jogviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, s) érdekképviselőhez való tartozás.

Amennyiben a sérelmet szenvedett felek nem rendelkeznek olyan védett tulajdonsággal, amely alapján az Ebktv. által biztosított, kiemelt védelem illetné meg őket, ügyükben nem az EBH, hanem más szerv rendelkezik hatáskörrel, így például a polgári és munkaügyi bíróságok, valamint közigazgatási hatóságok (pl. munkaügyi, fogyasztóvédelmi felügyeletek). A közigazgatási szervek és szolgáltatók esetén hatáskörrel rendelkezik az állampolgári jogok országgyűlési biztosa is.

Amennyiben az EBH a védett tulajdonság hiányát állapítja meg, elutasító határozatában tájékoztatnia szükséges a felet arról, hogy panaszával kapcsolatban mely szerv rendelkezik hatáskörrel, illetve ha ez a panaszból megállapítható az ügyet a hatáskörrel és illetékességgel rendelkező szervhez teszi át.

A jogalkalmazás során – főképp a foglalkoztatás területén – problémák merülhetnek fel az Ebktv. 8. § t) pontjában foglalt egyéb helyzet fogalmának értelmezése kapcsán. A 8. §-ban nem nevesített tulajdonságok közül a leggyakrabban az állampolgárság, iskolai végzettség, (bejelentett) lakóhely, földrajzi távolság, külső fizikai megjelenés és a korábban diszkriminációt elszenvedett személlyel való (rokon) kapcsolat tekintetében merülnek fel jogértelmezési problémák. Ugyanakkor jogalkalmazási problémákat vethet fel a dohányzás, a bio életmód, a vegetarianizmus, valamint a személyes élettörténet (pl. büntetett előélet) is. Az alábbiakban a jogalkalmazásban leggyakrabban felmerülő tulajdonságokat, sajátosságokat érintjük.

a) Többszörös diszkrimináció

Amennyiben több, az Ebktv. 8. §-ában nevesített és az ügyben egyaránt meghatározó tulajdonságra hivatkozik az eljárást indító fél, az eljárást a lényegi tulajdonságok együttes figyelembe vételével kell lefolytatni, és az összehasonlítás alapját képező személyt vagy csoportot valamennyi tulajdonság figyelembe vételével kell kiválasztani. Ezekben az esetekben a diszkrimináció alapjául e tulajdonságok összességét, nem pedig az egyéb helyzetet szükséges meghatározni (*multiple discrimination*, többszörös diszkrimináció).

b) Átsugárzó diszkrimináció

Amennyiben az eljárást indító fél a diszkriminációt egy védett tulajdonsággal (eredeti védett

tulajdonság) rendelkező személlyel való közvetlen rokoni, baráti kapcsolata okán osztozva a joghátrányban, a védelmet nem az egyéb helyzet, hanem az eredeti védett tulajdonság alapján igényelheti (*discrimination through association*)⁵⁶.

c) Állampolgárság

Az állampolgárság számos nemzetközi és közvetlenül illetve közvetve hatályosuló közösségi jogi rendelkezés szerint védett tulajdonság, a védelem szintje azonban ágazatonként változó. Ennek okán az állampolgárság tekintetében e jogi normákat az EBH-nak jogalkalmazása során minden esetben elsődleges jogforrásként szükséges figyelembe vennie. E tulajdonság tekintetében egyebekben az általános bizonyítási szabályok alapján kell eljárni.

d) Iskolai végzettség

Az iskolai végzettség nem külön védett egyéb helyzet, hanem az Ebktv. 8. § p) pontja szerinti társadalmi származásra utaló tény. Ennélfogva az iskolai végzettségen alapuló diszkriminációt általában nem az egyéb helyzet, hanem a p) pontban nevesített védett tulajdonság, tehát a társadalmi származás alapján lehet megállapítani.

e) Külső fizikai megjelenés

A külső fizikai megjelenés lehet közvetett diszkrimináció faj, nem, fogyatékoság és kor alapján. Egyébként azt kell vizsgálni (tesztelni), hogy a meghatározó külső fizikai jegy (ápolatlan, törpe, magas, kövér, nem vonzó) a személyiség lényegi tulajdonsága-e az adott esetben.

A külső megjelenés alapján lehetséges közvetlen hátrányos megkülönböztetés is, ha például az álláshirdetésben kifejezetten kikötik a testmagasságot vagy a testsúlyt. Ez esetben természetesen a kimentés körében szükséges vizsgálni a munka jellegéből fakadó elvárásokat.

f) Diszkriminációt elszenvedett személlyel való (rokoni) kapcsolat

Az átsugárzó diszkriminációval hasonlóságot mutató, ám attól eltérő eset, amikor azért ér valakit hátrány, mert egy adott személlyel való rokoni, baráti vagy egyéb szoros kapcsolata miatt valamilyen védett tulajdonságot tulajdonítanak neki. Ilyenkor ugyanis nem a tulajdonság átsugárzásáról van szó (mint pl. az Európai Bíróság elé került Coleman ügyben, ahol a fogyatékosággal nyilvánvalóan nem rendelkező anya gyermeke fogyatékosága miatt szenvedett hátrányt a munkahelyén, és ahol az Európai Bíróság az anya esetében is megállapíthatónak találta

⁵⁶ C-303/06, 2008 július 17. (S. Coleman kontra Attridge Law és Steve Law) és Legfelsőbb Bíróság Pfv.IV.20.323/2006/6.

a fogyatékoságon alapuló hátrányos megkülönböztetést), hanem arról, hogy a két személy közötti kapcsolat okán a hátrányt okozó valamilyen vélt tulajdonság alapján cselekszik. Az EBH gyakorlatában ez a probléma a korábban diszkriminációt elszenvedett személlyel (rokon) kapcsolatban álló személlyel szemben a feltételezett véleményazonosság miatt alkalmazott kedvezőtlen bánásmód kapcsán merült fel.

Ilyen esetekben nem az Ebktv. 8. § t) pontja alapján, hanem az i), vagy j) pont alapján (vallási vagy világnézeti meggyőződés, politikai vagy más vélemény) járhat védelem.

Ezzel összefüggésben fontos leszögezni, hogy az Ebktv. 8. § j) pontjában védett politikai vagy más vélemény nem egy adott ügyben fennálló véleményre, hanem egy rendszerszintű, régebb óta fennálló, és általában a tulajdonság lényegiségére felállított tesztnek megfelelő eszmerendszer megnyilvánulására vonatkozik. Egyéb esetekben – tehát például akkor, ha egy konkrét munkahelyi ügy megítélésében merül fel nézetkülönbség a munkáltató és a munkavállaló között – a rendeltetésellenes joggyakorlás miatti munkaügyi vagy polgári per megindításának lehet helye.

g) Lakóhely, földrajzi távolság

A lakóhelyen (pl. állandó lakóhelyen) alapuló diszkrimináció közvetlen vagy közvetett, vagyoni helyzeten alapuló diszkriminációnak minősülhet. Ha a munkaviszonnyal összefüggő esélyteremtő intézkedés (utazási költségtérítés) alóli kibújás miatt nem kívánja a munkáltató foglalkoztatni a munkavállalót, akkor a személyiség lényegi tulajdonságának minősülhet a lakóhely, földrajzi távolság, ezért a védett tulajdonság megléte vitán felül áll. Ugyanakkor mentesülni is lehet a felelősség alól, ha a jogalkotó nem vállalja át a megerősítő intézkedés terheit és azokat a munkáltató bizonyítottan képtelen megfizetni. Ugyanez a mentesülési probléma merül fel az akadálymentesítési kötelezettség alkalmazása során.⁵⁷

h) Vezető és beosztott közötti megromlott viszony

A munkaerőpiacon számtalan olyan élethelyzet van, amikor megromlik a viszony a vezető, munkáltatói jogokat gyakorló személy és beosztottja között. A viszony megromlásának az okai igen sokszínűek, de ilyen lehet különösen a személyes ellenszenv, helyi konfliktus, korábbi versenyhelyzet (pl. vezetői pályázat), a diszkriminációtól független munkavállalói igényérvényesítés (pereskedés a munkáltatóval). Ezekben az esetekben a vezető által alkalmazott intézkedés hátrányt okoz a munkavállalónak, és az intézkedés hátterében megromlott viszonyuk

⁵⁷ Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/1/2008. (I.23.) TT. sz. állásfoglalása az akadálymentesítési kötelezettségről

áll. Noha az ilyen esetekben gyakran fordulnak a hátrányt elszenvedő munkavállalók diszkriminációra hivatkozva az EBH-hoz, a felek közötti viszony megromlásához vezető olyan okok *nem minősülhetnek egyéb helyzetként védett tulajdonságnak*, amelyek a fenti elvek és szempontok alapján nem az emberi személyiség lényegi vonásai, és amelyek nem csoport-jellemzők.

Budapest, 2010. április

Dr. Farkas Lilla sk.

Dr. Herczog Mária sk.

Dr. Gyulavári Tamás sk.

Dr. Kádár András Kristóf sk.

Dr. Kárpáti József sk.

Dr. Szigeti György sk.

Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület
384/5/2008.(IV.10.) TT. sz. állásfoglalása

a zaklatás és a szexuális zaklatás fogalmáról

A zaklatás és a szexuális zaklatás egyaránt megvalósítható aktív és passzív magatartással, egyszeri és folyamatos, rendszeresen visszatérő cselekményekkel, illetve arra irányuló szándék hiányában is. Figyelembe kell venni az adott eset összes körülményét, különösen az elhangzó kijelentéseket, azok jellegét. Az irányelvek közvetlen hatálya miatt, szükség esetén a közösségi joghoz képest korlátozó magyar szabályt figyelmen kívül kell hagyni, és a közösségi jogi szabály alapján kell a jogi kérdést eldönteni. Amennyiben a panaszos munkáltatónak nem minősülő természetes személy (például a zaklató munkatárs) felelősségre vonását kívánja elérni, akkor azt az igényét kizárólag személyiségi jogi perben, bíróságon tudja érvényesíteni.

A zaklatás fogalmát - a közösségi jogharmonizáció eredményeként - az Ebktv. határozta meg első ízben a magyar jogban. A zaklatás jogi fogalmának meghatározása ellenére csak néhány esetben hivatkoztak erre a tilalomra a panaszosok az Egyenlő Bánásmód Hatóság előtt 2004 óta. Mivel a zaklatás és a szexuális zaklatás a munkaerőpiacon és az élet más területein egyaránt gyakran tapasztalható és rendkívül káros jelenségek, ezért a Tanácsadó Testület a következő állásfoglalással kívánja elősegíteni az ezzel kapcsolatos viták jogi útra terelését és a jogviták szakszerű eldöntését.

Mely jogviszonyokban és személyekkel szemben kell alkalmazni a zaklatás és a szexuális zaklatás fogalmát az EBH előtti eljárásokban?

Az Ebktv. 7. § (1) bekezdése szerint az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti a zaklatás, valamint az erre adott utasítás. A zaklatás fogalma gyakran merül fel a munkahelyi zaklatással összefüggésben. Az Ebktv. 5. § d) pontja szerint az egyenlő bánásmód követelményét az adott jogviszony tekintetében köteles megtartani a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony (Ebktv. 3. § a) pont), az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony (Ebktv. 3. § b) pont), illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében.

A zaklatás fogalmát a foglalkoztatási és munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok mellett alkalmazni kell az Ebktv. hatálya alá tartozó valamennyi jogviszonyban, különösen az oktatásban, egészségügyben és lakhatással összefüggő ügyekben (lásd Ebktv. 4-6. §). Az oktatási, egészségügyi stb. intézményekben elkövetett zaklatás gyakorisága, okai és az ellene történő fellépés lényegében megegyezik a munkahelyi zaklatással. A zaklatás tilalmának alkalmazása során problémát jelent, hogy az Ebktv. hatálya csak a törvényben meghatározott, korlátozott esetekben terjed ki a természetes személyekre. Mivel a zaklatás és a szexuális zaklatás elkövetői általában természetes személyek, a legtöbb esetben munkavállalók, ezért a "zaklató" munkatárssal szemben nem, csak a munkáltatójával szemben lehet fellépni. Az Ebktv. hatálya ugyanis nem általában, hanem csak az alábbi feltételek esetén kötelezi a természetes személyeket az egyenlő bánásmód követelményének betartására:

- *a természetes személy munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult természetes személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében,*
- *ha a természetes személy előre meg nem határozott személyek számára szerződés kötésére ajánlatot tesz vagy ajánlat-tételre felhív. ez a zaklatásnál ritkán fordul elő.*

A zaklatás és a szexuális zaklatás fogalma a közösségi jogban

A zaklatás fogalmát a közösségi jogban először a 2000/43/EK Faji irányelv 2. cikk (3) bekezdése határozta meg:

" A hátrányos megkülönböztetés egy olyan formájának tekintendő, amikor faji vagy etnikai származásához kapcsolódó nem kívánt magatartás történik azáltal a céllal vagy hatással, hogy egy személy méltóságát megsértse, és megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezetet alakítson ki. Ebben az összefüggésben a zaklatás fogalma a tagállamok nemzeti jogszabályaival és gyakorlatával összhangban határozható meg "

A 2000/78/EK Foglalkoztatási Keretirányelv 2. cikk (3) bekezdése kizárólag a diszkriminációs alapok tekintetében bővítette a zaklatás fenti meghatározását:

" A hátrányos megkülönböztetés olyan formája, amikor nemkívánatos magatartásra kerül sor vallás, meggyőződés, fogyatékoság, életkor, vagy szexuális irányultság alapján, olyan céllal vagy olyan hatást kívánva, azáltal a céllal vagy hatással, hogy egy személy méltóságát megsértse, és megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezetet alakítson ki. "

A 2002/73/EK irányelv 2. cikk (2) bekezdésében szereplő fogalom szintén csak a diszkrimináció alapja tekintetében különbözik a fenti definícióktól:

" Zaklatás: ha egy személy nemével kapcsolatos nemkívánatos magatartásra kerül sor olyan céllal vagy hatással, amely sérti az adott személy méltóságát, és amely megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezetet alakít ki. "

A szexuális zaklatás fogalmát a közösségi jogban kizárólag a 2002/73/EK irányelv 2. cikk (2) bekezdése határozta meg:

" Szexuális zaklatás: szexuális természetű, nemkívánatos magatartás minden formája, amely szóbeli, nem szavakkal történő vagy fizikai módon valósul meg, olyan céllal vagy hatással, amely sérti az adott személy méltóságát és különösen amennyiben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezetet alakít ki. "

A szexuális zaklatás fogalma tehát két tekintetben tér el a zaklatás közösségi jogi fogalmától, egyrészt, ez utóbbi rendkívül tágan határozza meg a nemkívánatos magatartás lehetséges formáit, amely tehát szóbeli, nem szavakkal történő vagy fizikai módon is megvalósulhat. Másrészt, a megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy sértő környezet listája nem zárt taxáció, hanem példálózó felsorolás.

A zaklatás és a szexuális zaklatás fogalma a magyar jogban

A zaklatás fogalmát a magyar jogban először az Ebktv. 10. § (1) bekezdése határozta meg:

" Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a 8. §-ban meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása. "

Az Ebktv. tehát a közösségi jog zaklatásra és szexuális zaklatásra vonatkozó fogalmát vette át, az alábbi négy lényeges különbséggel:

1. A magyar jogban a zaklatás az Ebktv. 8. §-ában felsorolt valamennyi védett tulajdonsággal⁵⁸ összefüggésben megvalósulhat. A magyar jog fogalma tehát ebben a tekintetben tágabb mint a közösségi jogi fogalom.

⁵⁸ A védett tulajdonságok teljes listája: nem, faji hovatartozás, bőrszín, nemzetiség, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozás, anyanyelv, fogyatékoság, egészségi állapot, vallási vagy világnézeti meggyőződés,

2. A *szexuális zaklatás fogalma nem került meghatározásra*, hanem a zaklatás fogalma terjed ki a szexuális zaklatásra is. A zaklatás 2007 január elsejétől hatályos, módosított fogalma szerint annak minősül az emberi méltóságot "*sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás*".
3. A zaklatás magyar fogalma korlátozottabb mint a szexuális zaklatás közösségi jogi fogalma, mert a szexuális zaklatás "*szóbeli, nem szavakkal történő vagy fizikai módon*" is megvalósulhat. A magyar fogalom ezt kifejezetten nem mondja ki.
4. Az Ebktv. zaklatás fogalma abban a tekintetben is korlátozottabb mint a szexuális zaklatás közösségi jogi fogalma, hogy a megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy sértő környezet kialakítása nem példálózó, hanem zárt felsorolás.

A közösségi joggal összhangban a szexuális zaklatás:

- *szóbeli, nem szavakkal történő vagy fizikai módon* is megvalósulhat, valamint
- a megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy sértő környezet kialakítását *példálózó felsorolásnak kell tekinteni*.

A zaklatás magyar fogalma az emberi méltóságot sértő magatartást tiltja, amely változatos módon valósulhat meg. Általánosságban sérti az emberi méltóságot a lealacsonyító, megalázó, lekicsinylő, sértő, bántó magatartás. Annak tekinthető a megsértett személy emberi tulajdonságán való élcelődés, e tulajdonság "kifigurázása", gúny vagy durva tréfa tárgyává tétele, valamint a fizikai kontaktus révén való megalázás. Figyelembe kell venni az adott eset összes körülményét, így például az elhangzó kijelentéseket, azok jellegét, valamint azt a helyzetet, amelyben elhangzanak.

Különös körülményt igényel a zaklatás megítélése, mert a jogalkotó a sérelmet szenvedett személy szubjektív benyomásait vonja értékelés alá, amikor egyrészt méltóságot sértő magatartásról, másrészt ellenséges és megalázó, megszegyenítő, megfélemlítő vagy éppen támadó környezetről beszél.⁵⁹ Fontos kiemelni, hogy a legtöbb esetben a zaklató visszaél pozíciójával, az alá-főlé rendeltségből eredő helyzetével.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság jogerős határozata⁶⁰ az alábbiakat állapítja meg a zaklatást eredményező magatartás természetéről:

politikai vagy más vélemény, családi állapot, anyaság, terhesség, apaság, szexuális irányultság, nemi identitás, életkor, társadalmi származás, vagyoni helyzet, foglalkoztatási jogviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony részmunkaidős jellege, határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozás, illetve egyéb helyzet.
⁵⁹ www.neki.hu Lásd: Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény Magyarázata.

Másság Alapítvány, Budapest, 2006, p. 62.

60 EBH 69/2006.

"A zaklatás a hátrányos megkülönböztetés - ebben az ügyben nemi alapon megvalósuló - egyik formája. A zaklató viselkedése nem kifejezetten szexuális célzatú, nemi kapcsolatra irányuló, de hatásában sérti a környezetében élő, dolgozók intim szféráját. A zaklatás eszközeire, módszereire jellemző a többféle értelmezhetőség, a kettős erkölcs, a bizonyíthatatlanság kihasznlása és a szexualitás előtérbe helyezése ott, ahol annak semmi relevanciája nincs. A zaklató visszaél munkahelyi, hatalmi, hierarchikus helyzetével. A zaklatás módszere különösen akkor jellemző, ha az adott szituációban szereplő nő (a zaklatást elszennvedő) öntudata, identitása, személyisége elég erős és fejlett ahhoz, hogy az önérvényesítés megfogalmazódjon szavakban vagy tettekben. Zaklatás nem csak testi érintés folytán valósulhat meg, hanem szexuális, nemiségre utaló tartalmú viccek, megjegyzések, esetleg képek formájában is."

Ugyanakkor az EBH egy másik határozata⁶¹ szerint az is előfordul, hogy az eljárás alá vont jogosan él kritikával a panaszossal szemben, ami nem minősül zaklatásnak:

"nem tekinthető zaklatásnak a munkával összefüggő problémák megvitatása, a kijavításra adott utasítás. Kérelmező élelmezésvezetőként 13 ember munkájáért felelt, így ésszerű és indokolt, hogy a könyhán tapasztalt (akár nyilvántartási, akár anyagi jellegű) hiányosságok miatt a közvetlen felelősön kívül őt is felbívták a hibák megszüntetésére"

Nem minősül tehát zaklatásnak a problémák megvitatása, a kijavításra adott utasítás, ha az az érintett személy munkavégzésével függ össze, nem pedig a munkavállaló személyét érinti, illetve annak módja nem sérti emberi méltóságát.

A zaklatás fogalma meghatározott "magatartást" tilt, de ez a tilalom kiterjed a magatartáson túl az Ebktv. 7. § (2) bekezdésében szereplő cselekményekre is, tehát az intézkedésre, feltételre, mulasztásra, utasításra és gyakorlatra is. Intézkedés, feltétel, vagy gyakorlat mint emberi méltóságot sértő magatartás a zaklatás törvényi meghatározásának tekintetében nehezebben képzelhető el, fogalmilag azonban nem zárható ki, hogy ezeken keresztül valósuljon meg az egyenlő bánásmód követelményének megsértése, csakúgy, mint a mulasztás vagy az utasítás esetében.⁶²

Munkahelyi zaklatás vagy szexuális zaklatás abban az esetben is megállapítható, ha a jogsértés közvetlenül a munkaidő (szolgálati idő) lejártát követően, a munkatársak közötti szervezett vagy

⁶¹ EBH 86/2007.

⁶² Lásd: Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény Magyarázata. Másság Alapítvány, Budapest, 2006, p. 63, www.neki.hu

spontán társas összejövetelen történik, ha ezt a munkaviszonnyal (szolgálati viszonyal) összefüggésben rendezik.⁶³

A zaklatás és a szexuális zaklatás nem feltétlenül szándékos magatartás, ezért arra irányuló szándék hiányában is megállapítható.

A zaklatás és a szexuális zaklatás egyaránt megvalósítható aktív és passzív magatartással.

mulasztás, mint passzív magatartás különösen abban a tekintetben merül fel, amikor a munkáltató tudomást szerez ugyan arról, hogy egy alkalmazottja "zaklatja" munkatársát, de nem tesz intézkedést ennek megakadályozása érdekében. Mivel nem tevéssel is megvalósítható a zaklatás, ezért a munkáltató felelősségre vonható. A Munka Törvénykönyve (Mt.) 102. § (2) és (3) bekezdése szerint *"a munkáltató köteles - az erre vonatkozó szabályok megtartásával - az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani"*, valamint *"a munkát úgy megszervezni, hogy a munkavállaló a munkaviszonyból eredő jogait gyakorolni tudja"*.

A munkáltató azon kötelezettsége, hogy tartózkodjon a diszkriminációtól (Mt. 5. §), annak biztosítását is magában foglalja, hogy munkavállalói -, különösen a vezető állásúak, illetve a munkáltatói jogkört gyakorlók - is tartózkodjanak a diszkriminatív cselekményektől, illetve védelmet élvezzenek az ilyen cselekményekkel szemben. Ebben a tekintetben lényeges rendelkezés az Mt. 70/A. § (4) bekezdése, amely szerint

"az esélyegyenlőségi tervnek rendelkeznie kell a munkáltató szervezetén belüli, az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésével kapcsolatos eljárási rendről"

Az esélyegyenlőségi terv készítésére nem köteles munkáltatókat azonban a magyar jog nem kötelezi expressis verbis a hátrányos megkülönböztetés, így a zaklatás megelőzésére. Ugyanakkor a munkáltató a következő intézkedésekkel előzheti meg az egyenlő bánásmód követelményének megsértését:

- hatékony és mindenki számára megismerhető munkahelyi eljárás, illetve fórum megteremtése a zaklatás kezelésével kapcsolatban;
- szükség esetén támogatás nyújtása a panaszt tevő, a zaklatással vádolt és a panaszokat kivizsgáló munkatársak részére;

63 Chief constable of the Lincolnshire Constabulary v. Stubbs and Others (1999, IRLR 81, EAT).

- tájékoztatás, belső szabályzat elfogadása a szexuális zaklatás megelőzése érdekében.

A munkáltató felelősségének megállapításakor nem csak azt kell számításba venni, hogy milyen lépéseket tett a munkahelyi zaklatás megelőzése érdekében, hanem azt is, hogy tehetett volna-e bármilyen további ésszerű és megvalósítható lépést az ügyben.

Ugyanezt az álláspontot foglalta el az EBH⁶⁴ is, amikor határozatában kifejtette:

"[az eljárás alá vontnak] közvetlen munkahelyi vezetőként tisztában kellett azszal lennie, hogy felelős az egyenlő bánásmód követelményének biztosításáért a munkafeltételek megállapítása és biztosítása során, amit az Ebktv. 21.§ e) pontja fogalmaz meg. A munkahelyi felettes által tanúsított magatartás közvetlenül befolyásolja az irányítása alatt dolgozók munkahelyi körülményeit, munkafeltételeit. Egy olyan munkahelyi légkör, amelyben a munkahelyi vezető obszcén viccekkel, történetekkel "szórakoztatja" a beosztottait, nem tekinthető normális - az egyenlő bánásmód követelményét biztosító - munkakörülménynek, illetve munkafeltételnek "

A zaklatás gyakorlatban való megvalósulása tekintetében a közvélekedés elsősorban a szexuális zaklatást tekinti jogellenes cselekménynek. Az Ebktv. természetesen a szexuális zaklatást is tilalmazza, hiszen a *nem* mint védett tulajdonság a törvény 8. §-ában található nyílt taxáció első helyén szerepel. Ugyanakkor nyomatékosan utalni kell arra, hogy a zaklatást megvalósító magatartás nem kizárólag *nemen* alapulhat, hanem ugyanígy bőrszínen, életkoron, fogyatékoságon stb.

Nem ritka a munkahelyeken a cigány származású munkatársakon való élcelődés, illetve a munkahelyen eltűnt dolgok ügyében elsőként a roma munkatársakat gyanúsítják anélkül, hogy a gyanút megalapozó információ állna rendelkezésre. A zaklatást meg kell állapítani, ha az ilyen cselekmény a sérelmet szenvedett személy méltóságát sértő módon, e személynek az Ebktv.-ben felsorolt valamely tulajdonságával összefüggésben valósul meg, és az érintett szubjektív benyomása alapján *megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet* kialakulásához vezetett vagy annak kialakítására irányult⁶⁵.

A panaszos egyéb helyzete alapján akkor állapítható meg a zaklatás, ha a sérelmezett, önkényes magatartás az összehasonlítható helyzetben lévő személyekkel szemben hátrányosabb helyzetbe

64 EBH 69/2006.

65 Lásd: Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény Magyarázata. Másság Alapítvány, Budapest, 2006, p. 63, www.neki.hu

hozta és sértette az emberi méltóságát. Az EBH jogerős határozata⁶⁶ a kérelmező egyéb helyzete alapján állapított meg zaklatást az alábbi indokok alapján:

"Az egyenlő bánásmód követelménye sérült akkor, amikor az eljárás alá vont a kérelmező továbbtanulási szándéka következtében sorozatos jogsérelmeket okozott, a kérelmező számára kedvezőtlen intézkedéseket hozott és a kérelmező munkaviszonyának ideje alatt olyan munkahelyi légkör alakult ki, ami nemcsak a kérelmező közvetlen hátrányos megkülönböztetéséhez vezetett, hanem a jogsértő magatartását zaklatásnak is értékelte a Hatóság."

Bizonyítási szabályok

Zaklatás és szexuális zaklatás esetén is irányadó az Ebktv. 19. §, amely szerint a jogsérelmet szenvedett félnek kell valószínűsítene, hogy

- a. *a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte vagy - közérdekű igényérvényesítés esetén - ennek közvetlen veszélye fenyeget, és*
- b. *a jogsérelmet szenvedő személy vagy csoport a jogsértéskor - ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint - rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal.*

A zaklatást elszenvedő félnek tehát azt kell valószínűsítene, hogy:

- *hátrány érte: olyan emberi méltóságát sértő magatartással szembesült, amely miatt meggyőződése szerint megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet alakult ki vele szemben, továbbá*
- *a jogsértéskor rendelkezett valamilyen védett tulajdonsággal.*

A fentiek valószínűsítése esetén az eljárás alá vontat terheli annak bizonyítása, hogy

- a. *a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy*
- b. *az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.*

Az eljárás alá vont:

66 EBH 22/2006.

- előadhatja, hogy *mit tett, vagy miért nem tett lépéseket* az alkalmazottak részéről megnyilvánuló zaklatás észlelése esetén,
- cáfolhatja, hogy az adott magatartás *megsértette* a panaszos emberi méltóságát,
- cáfolhatja, hogy kialakult a *megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet*, illetőleg az a méltóságot sértő magatartás eredményeként alakult ki,
- *kimentheti magát.*

Az EBH egy olyan ügyben járt el, amelyben az iskola az igazgatója az osztály tanulói és az osztályfőnök jelenlétében az alábbi kérdést intézte az egyik tanulóhoz: "Mi van, leszbikusok vagytok?" Az EBH határozata⁶⁷ azért nem állapította meg a zaklatást, mert:

"a gyermeket azon túl, hogy a kérdést magára nézve sértőnek érezte, semmilyen hátrány nem érte sem közvetlenül az esemény után, sem a tanévben. Az igazgató szándéka egyértelműen nem irányult arra, hogy ilyen környezet valósuljon meg az általa vezetett intézményben, az elbamarkodott kifejezésért többször bocsánatot kért az érintettől és megfelelő szankcióban részesült a munkáltatója részéről. A zaklatás egyszeri alkalommal ritkán valósul meg, többnyire egy folyamat eredményeképpen alakul ki a zaklatott személy körül az ellenséges, megfélemlítő környezet, amely jelen ügy kapcsán nem volt megállapítható."

A zaklatás és a szexuális zaklatás egyaránt megvalósulhat egyszeri magatartással, illetve folyamatos, rendszeresen visszatérő cselekményekkel. A szexuális zaklatást eredményező cselekmények (megjegyzés, nonverbális cselekedet) egy része ugyanis egyetlen alkalommal fordul elő, ami önmagában nem zárja ki a zaklatás megállapítását.

A foglalkoztatási és a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokban nem az általános

(Ebktv. 7. §), hanem a különös kimentési szabályt (Ebktv. 22. §) kell alkalmazni. Az Ebktv. 22. § a) pontja alapján bármely munkáltató, illetve utasításadásra jogosult személy mentesülhet a felelősség alól, ha magatartása *"a munka jellege vagy természete alapján indokolt, és az alkalmazásnál számba vehető lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés"*.

Más jogviszonyokban az Ebktv. 7. § (2) bekezdésében szereplő kimentési szabályokat kell alkalmazni:

⁶⁷ EBH 611/2006.

Ha e törvény eltérően nem rendelkezik, az olyan magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat (a továbbiakban együtt: rendelkezés) nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét,

a) amely a hátrányt szenvedő fél alapvető jogát másik alapvető jog érvényesülése érdekében, elkerülhetetlen esetben korlátozza, feltéve, hogy a korlátozás a cél elérésére alkalmas és arányos,

b) amelynek az a) pont hatálya alá nem tartozó esetekben tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van.

A zaklatás és a szexuális zaklatás fogalmából következik, hogy a fenti kimentési szabályok csak indokolt esetben adhatnak mentesülést a jogi felelősség alól. A zaklatás jogellenes magatartássá nyilvánításának oka éppen az, hogy megakadályozza annak megtörténtét például a munkahelyeken, és ennek érdekében szélesíti ki a munkáltató felelősségét.

A munkáltató különösen akkor mentheti ki magát, ha bizonyítja, hogy minden ésszerű lépést megtett annak érdekében, hogy ne forduljon elő zaklatás a munkahelyen. Emellett a nem foglalkoztatással kapcsolatos jogvitában az eljárás alá vont azt is bizonyíthatja, hogy az állítólagosan zaklatáshoz vezető magatartásnak *tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő ésszerű indoka van.*

Az EBH jogerős határozata⁶⁸ a kimentéssel kapcsolatban megállapította, hogy az eljárás alá vont

"nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét a soron kívüli foglalkozás-egészségügyi orvosi vizsgálat elrendelésével. Elfogadta az eljárás alá vont kimentési védekezését, mivel ésszerű okát adta intézkedésének, melyre indokoltan, a rehabilitációs hozzájárulás fizetési kötelezettségével kapcsolatos adatszolgáltatás teljesítése során a panaszos által benyújtott orvosi szakvélemények közötti ellentét feloldása miatt került sor."

Jogorvoslati lehetőségek

Az Mt. 5. § (2) bekezdése értelmében "az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének

következményeit megfelelően orvosolni kell, amely nem járhat más munkavállaló jogainak megsértésével, illetve csorbításával". Az Mt. 199. § (1) bekezdése alapján a munkavállaló a munkaviszonyból származó igényének érvényesítése érdekében munkaügyi jogvitát kezdeményezhet.

⁶⁸ [EBH 450/2006.](#)

A jogaiban sértett személy - az Ebktv. hatályától függetlenül - természetes személyekkel szemben pert is indíthat személyhez fűződő jogainak megsértése miatt a Ptk. alapján.

A bírói út mellett a munkavállaló, illetve más személy kezdeményezheti az Egyenlő Bánásmód Hatóság eljárását, amely az Ebktv. alapján köteles eljárni.

Budapest, 2008. április

Dr. Farkas Lilla sk.

Dr. Herczog Mária sk.

Dr. Gyulavári Tamás sk.

Dr. Somody Bernadette

Dr. Kárpáti József sk.

Dr. Szigeti György sk.

Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület
384/4/2008. (III.28.) TT. sz. állásfoglalása

a bizonyítási kötelezettség megosztásával kapcsolatban

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén indított polgári és közigazgatási eljárásokban érvényesülő kimentési bizonyítás célja, hogy kompenzálja az igényt érvényesítő bizonyítékokhoz való hozzájárása terén fennálló hátrányt. A jogszabályban előírt körülmények valószínűsítésén túlmenően nem lehet az igényt érvényesítőre hárítani a hátrány és a védett tulajdonság közötti okozati összefüggés bizonyításának a terhét. A diszkrimináció egyes fajtáinak bizonyításánál egyaránt figyelembe kell venni az eltérő törvényi definíciókat és a bizonyítás speciális szabályait.

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén indított közérdekű eljárásban a fentieken túl a társadalmi és érdek-képviselői szervezetnek bizonyítania kell ügyféli minőségét (bejegyzett, törvényben meghatározott szervezet), és valószínűsítania az Ebktv. 20. §-ában meghatározott konjunktív feltételeket.

A fajon, bőrszínen, nemzetiségen, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozáson alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés és jogellenes elkülönítés esetén nincs helye az általános szabályok szerinti kimentésnek (Ebktv. 7. § (3) bek.). Nem lehet továbbá így mentesülni az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének nemi alapú megsértése esetén sem (Ebktv. 21. § f, pont és 22. § (2) bek.).

A kimentési bizonyításra vonatkozó szabályok alkalmazása során figyelemmel kell lenni a közösségi jogra és az Alkotmánybíróság gyakorlatára. Eszerint minden olyan esetben, amikor az egyenlő bánásmód megsértése a hátrányt szenvedő fél alapvető alkotmányos jogához kapcsolódik, az eljárás alá vontnak kell bizonyítania, hogy intézkedése másik alapvető jog érvényesüléséhez elkerülhetetlenül szükséges, a cél elérésére alkalmas és azzal arányos. Minden más esetben elegendő bizonyítania, hogy az intézkedésnek az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.) a hatálya alá tartozó eljárásokban a korábbiakhoz képest eltérő bizonyítási szabályokat

vezetett be. Ennek értelmezésére 2006. január 13-án az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület kibocsátotta a 10.007/1/2006. TT. sz. állásfoglalását, amelynek módosítása szükséges a 2007. január 1-jével hatályos törvénymódosítást követően.

A Ket. szabályai

A közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény (Ket.) 50. § (1) bekezdése értelmében az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) köteles a döntéshozatalához szükséges tényállást tisztázni. Ha ehhez nem elegendők a rendelkezésre álló adatok, hivatalból vagy kérelemre bizonyítási eljárást folytat le. Az EBH által hivatalosan ismert és a köztudomású tényeket nem kell bizonyítani (Ket. 50. § (3) bek).

Az EBH hivatalból állapítja meg a tényállást, határozza meg a bizonyítás módját és terjedelmét, ennek során nincs kötve az ügyfelek bizonyítási indítványaihoz, ugyanakkor a tényállás tisztázása során minden, az ügy szempontjából fontos körülményt figyelembe kell vennie (Ket. 3. § (2) bek. b) pont).

Az eljárás három szakasza

Az Ebktv. 19. §-a sajátos bizonyítási szabályokat állapít meg az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított polgári és közigazgatási eljárásokban. Az Ebktv. 12. §-a példálózva sorolja fel az ilyen eljárásokat, amelyek közé tartozik az EBH eljárására is.

Az Ebktv. 19. §-a értelmében a bizonyítás három szakaszra tagolódik:

1. Az eljárás megindítása: a sérelmet szenvedett fél, illetve a közérdekű igény érvényesítője tesz eleget valószínűsítési kötelezettségének.
2. Ennek sikeressége esetén megindul a bizonyítás második szakasza, amelynek során az eljárás alá vont személy terhére esik kimentésének bizonyítása.
3. A kimentési bizonyítást követően, az eljárás harmadik szakaszában a sérelmet szenvedett félre vagy a közérdekű igényt érvényesítőre esik a kimentési bizonyításban előadottak megcáfolása.

Az eljárás megindítása

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén az Ebktv. 20. § (2) bekezdése alapján a társadalmi és érdekeképviselői szervezet közérdekű közigazgatási eljárást indíthat az EBH előtt.

Az így indított közérdekű eljárásban a társadalmi és érdek-képviselői szervezetnek bizonyítania kell ügyféli minőségét (bejegyzett, törvényben meghatározott szervezet).

Az Ebktv. 19. § (1) bekezdése értelmében az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek valószínűsítania kell, hogy:

1. a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány éri vagy érte, és
2. a jogsérelmet szenvedő személy vagy csoport a jogsértéskor - ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint - rendelkezett a 8. §-ban meghatározott ún. védett tulajdonsággal.

A védett tulajdonság valószínűsítése illetve bizonyítása során tiszteletben kell tartani a jogaiban sértett személynek vagy csoportnak azon jogát, amely önazonosságuk szabad megválasztásához, illetve kinyilvánításához fűződik. *A valószínűsítés olyan bizonyítás, amelyből az átlagember azt a következtetést vonja le, hogy objektív megítélés alapján a panaszos panaszja megalapozott.* Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése attól függetlenül bekövetkezik, hogy a sérelmet szenvedett fél ténylegesen, vagy csupán a jogsértő feltételezése szerint rendelkezett a védett tulajdonsággal. *Mind a ténylegesen létező, mind pedig a jogsértő feltételezésén alapuló védett tulajdonság tekintetében szükséges annak vizsgálata, hogy az adott tulajdonság megmutatkozik-e például külső fizikai jegyekben, viselkedésben. Külön gonddal kell vizsgálni a vélekedés alapjául szolgáló, így a környezetben felmerült körülményeket,* hivatalos, illetve köztudomású tényeket is.

A jogsérelmet szenvedett félnek nem azt kell valószínűsítania, hogy a vele szembeni bánásmód valamely tételes jogi szabályba ütközött, hanem azt, hogy az neki valamilyen - hétköznapi értelemben vett - hátrányt okozott.

A közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés esetében a sérelmet szenvedett személynek vagy a közérdekű igényt érvényesítőnek *meg kell jelölnie egy személyt vagy csoportot, amellyel összehasonlítva őt ismeretei szerint hátrány érte vagy éri.* Ezzel szemben a jogellenes elkülönítés, a zaklatás és a megtorlás esetén nem szükséges összehasonlítható helyzetben lévő személyt vagy csoportot meghatározni.

Szegregáció esetén a védett tulajdonság mellett a fizikai elkülönítés szintjét, zaklatás esetén pedig az emberi méltóság sérelmének módját kell megjelölni. Megtorlás esetén a diszkrimináció miatti panaszt, és az azt követő, jogsérelmet okozó, jogsérelem okozására irányuló vagy azzal fenyegető rendelkezést kell megjelölni.

A közérdekű eljárást indító szervezetnek a fentiekkel ellentétben azt kell valószínűsítania, hogy az egyenlő bánásmód követelményének sérelme bekövetkezett vagy ennek közvetlen veszélye áll

fenn. Minden esetben valószínűsíténie kell továbbá, hogy azon csoport védett tulajdonsága, amelynek érdekében fellép, a személyiség lényegi vonása, és végül, hogy a jogsérelem személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját érinti. Annak meghatározásánál, hogy egy védett tulajdonság egyben a személyiség lényegi vonása-e, az alábbi szempontokat érdemes mérlegelni:

1. Alkotmány/nemzetközi szerződés védelmet nyújt-e az adott tulajdonság alapján?
2. Szolgál-e az előnyben részesítő (állami) intézkedés alapjául?
3. A jogsérelmet szenvedett mindennapi létét alapjaiban meghatározza-e?
4. Saját választása alapján megváltoztathatja-e az egyén?
5. Látható tulajdonság-e?

Az itt felsorolt szempontokon túl természetesen az ügyek egyedi sajátosságai egyéb szempontok figyelembe vételét is szükségessé tehetik. A releváns szempontok bármelyikének fennállása esetén megállapítható, hogy a védett tulajdonság a személyiség lényegi vonása. Az első két szempont esetében a védett tulajdonsággal rendelkező személynek vagy csoportnak a jogalkotó biztosít magasabb védelmi szintet, míg a 3-5. szempont esetén az EBH diszkrecionális jogköre kap nagyobb hangsúlyt.

Amennyiben a sérelmet szenvedett személy, vagy a közérdekű igényt érvényesítő a fentiek szerint eleget tesz valószínűsítési kötelezettségének, az Ebktv. 19. §-a alapján mintegy vélelmezni kell az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, mely vélelem a kimentési bizonyításban dönthető meg.

Kimentési bizonyítás

Az eljárás alá vont csupán akkor kötelezhető kimentési bizonyításra, ha a sérelmet szenvedett fél, vagy a közérdekű igényt érvényesítő a fentiekben kifejtett valószínűsítési kötelezettségének sikeresen eleget tett. Az Ebktv. 19. § (2) bekezdése értelmében az eljárás alá vont csak akkor kerülheti el a jogsértés megállapítását és a jogi felelősségre vonást, ha **bizonyítja**, hogy:

- a. a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy
- b. az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles azt megtartani.

Az Ebktv. 7. § (3) bekezdése szerint a fajon, bőrszínen, nemzetiségen, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozáson alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés és jogellenes elkülönítés esetén nincs helye az általános szabályok szerinti kimentésnek. Nem lehet továbbá mentesülni az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének a nemen, a fajon, bőrszínen, nemzetiségen, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozáson alapuló megsértése esetén sem (Ebktv. 21. § f, pont és 22. § (2) bekezdés).

Az eljárás alá vont három módon mentesülhet a jogi felelősség alól:

1. Bizonyíthatja, hogy a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem állnak fenn (*Ebktv. 19. § (2) bek. a) pont, tényállás szintje, nincs diszkrimináció*).
2. Amennyiben nem vitatja a tényeket, bizonyíthatja, hogy teljes mértékben hiányzik az okozati összefüggés az adott diszkriminációs forma két eleme (pl. a hátrány és a védett tulajdonság) között, tehát valójában megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét (*tényállás szintje, nincs diszkrimináció elismerése*).
3. Az eljárás alá vontnak lehetősége van arra is, hogy a tények és az oksági összefüggés elismerése mellett azt bizonyítsa: nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét. Amennyiben a vizsgált jogviszony tekintetében az Ebktv. ágazat-specifikus rendelkezése illetve a releváns ágazati jogszabály alapvető jog gyakorlása vagy az esélyteremtés érdekében kifejezetten megkívánja vagy megengedi a megkülönböztetést, akkor az eljárás alá vont sikeresen bizonyíthatja, hogy rendelkezésével (magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat) összefüggésben nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét. Az Ebktv-ben vagy más ágazati jogszabályban külön ki nem emelt jogviszonyok tekintetében az eljárás alá vont akkor mentesülhet sikeresen, ha rendelkezése megfelel az Ebktv. 7. § (2) bekezdésében megfogalmazott általános kimentési okoknak.

Az Ebktv. az alkotmányos alapjogok védelme érdekében a kimentési okok között hierarchiát állít fel az alábbiak szerint:

1. ágazati kimentési okok, amelyek bizonyos védett csoportok sajátos többletjogainak érvényesülését biztosítják
2. ágazati, illetve általános, meghatározott védett csoportoknak címzett esélyteremtő intézkedések

3. általános kimentési teszt a sérelmet szenvedett fél alkotmányos alapjogának sérelme esetén
4. általános kimentési teszt a sérelmet szenvedett fél alkotmányos alapjogának nem minősülő joga esetén

Bármely kimentési ok esetében szükséges valamennyi törvényi feltétel fennállásának rigorózus vizsgálata és szűk értelmezése. Az ágazat-specifikus kimentési okok a *lex specialis derogat legi generali* elv alapján viszonyulnak az általános kimentési okokhoz, azaz az 1. és 2. pontban felsorolt speciális kimentési okok alapján lehetséges csupán mentesülni az ott nevesített jogviszonyok esetén.

ad1. ágazati kimentési okok bizonyos védett csoportok sajátos többletjogainak biztosítására

A foglalkoztatás területén érvényesülő kimentési okot tartalmaz az Ebktv. 22. § a) pontja, melynek értelmében a foglalkoztatási jogviszonyokban csupán a közösségi jogban ismert és megengedett 'valódi és döntő foglalkoztatási követelmények' esetén van helye mentesülésnek. Ez a speciális kimentés bármely védett tulajdonság esetében érvényesül. A közösségi szabályozással összhangban lévőnek tekinthető a 22. § b) pontja is, amely lehetővé teszi, de kizárólag a vallásos szellemiségű, illetve a nemzeti vagy etnikai kisebbségekhez kapcsolódó szervezetek számára, hogy az általuk foglalkoztatott személyek esetében *vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozáson alapuló* különbségtételt alkalmazzanak. Erre azonban csak akkor van lehetőség, ha a szervezet által megkövetelt vallás vagy más világnézet, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozás az adott munkakör tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelménynek minősül.

Fontos megjegyezni, hogy a 22. § b) pontja nem teszi lehetővé, hogy egy vallásos szellemiségű intézmény a vallástól eltérő más védett tulajdonság, vagy egy etnikai kisebbséghez kapcsolódó intézmény a nemzeti vagy etnikai hovatartozástól eltérő tulajdonság alapján tegyen különbséget az alkalmazottai között.

Az oktatás és képzés területén az Ebktv. 28. §-ában megfogalmazott feltételek megléte esetén a *nem, vallás vagy más világnézet, valamint az etnikai és nemzeti kisebbséghez való tartozás* alapján fennálló elkülönítés nem jogellenes. Az oktatásba való bekapcsolódás feltételeinek meghatározása ill. a felvételi kérelmek elbírálása esetében az Ebktv. 28. § (3) bekezdése alapján a nyelvi vagy kulturális önazonosság megőrzését szolgáló, illetve egyházi, kisebbségi vagy nemzetiségi oktatási intézmény tekintetében jogszabály megengedheti a kimentést.

ad2. általános illetve ágazati esélyteremtő intézkedések

Az Ebktv. az esélyteremtés érdekében általános kimentést enged a 11. §-ban. Az előnyben részesítést lehetővé tevő ágazat specifikus rendelkezések az alábbiak: Ebktv. 23. § - foglalkoztatás, 25. § (2) bekezdés - többletjuttatások a szociális és az egészségügyi ellátórendszer keretein belül, 29. § - az iskolarendszeren belüli, valamint azon kívüli oktatásban részt vevők meghatározott köre előnyben részesíthető. Az előnyben részesítés, mint kimentési ok esetében jelentőséggel bír, hogy az csak törvény, törvény felhatalmazása alapján megalkotott kormányrendelet, illetve a foglalkoztatás esetében kollektív szerződés rendelkezésén alapulhat, és kizárólag az ott megjelölt, az Ebktv. 8. §-ában védett tulajdonsággal rendelkező csoportok tagjaira vonatkozhat.

ad3-4. általános kimentési tesztek

Az Ebktv. 7. § (2) bekezdése értelmében nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az a védett tulajdonságon alapuló rendelkezés, amely a) a hátrányt szenvedő fél alapvető jogát másik alapvető jog érvényesülése érdekében, elkerülhetetlen esetben korlátozza, feltéve, hogy a korlátozás a cél elérésére alkalmas és azzal arányos, vagy b) amelynek az a) pont hatálya alá nem tartozó esetekben tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van. Az Alkotmánybíróság általános gyakorlatával is összhangban tehát az Ebktv. eltérő kritériumrendszert alkalmaz egyrészt az alapvető alkotmányos jogokkal kapcsolatos megkülönböztetésekre, másrészt a hátrányt szenvedett fél alapjognak nem minősülő jogaival kapcsolatos különbségtételekre. Az előbbi a szigorúbb követelményeket támasztó szükségességi-arányossági teszt, amely szerint alapvető jog korlátozására csak másik alapvető jog érdekében kerülhet sor, a korlátozásnak e célra alkalmasnak, ahhoz elengedhetetlenül szükségesnek és azzal arányosnak kell lennie. Az utóbbi az enyhébb, úgynevezett ésszerűségi teszt, amely szerint a különbségtételnek a tárgyilagos mérlegelés szerint ésszerű indoka kell hogy legyen.

Az EBH előtti eljárás

A bizonyítási kötelezettség megosztása - az Ebktv. hatálya alá tartozó ügyekben különös szabályként - a közigazgatási hatósági eljárásban is érvényesül. Az EBH ugyan hivatalból állapítja meg a tényállást, és köteles a tényállást tisztázni, a bizonyítékok beszerzése során azonban az ügyfeleknek kötelezettsége az EBH-val együttműködve lehetővé tenni, hogy az eleget tudjon tenni tényállás tisztázási kötelezettségének.

Az ügyfelekkel való együttműködés körében lényeges, hogy noha az EBH-t nem kötik az ügyfelek bizonyítási indítványai, az ügy szempontjából fontos valamennyi körülményt csak akkor tudja figyelembe venni, ha azokat az ügyfelek elé tárják.

Az Ebktv. 19. §-ának megfogalmazásából egyértelmű, hogy amíg a hátrány és a védett tulajdonság valószínűsítése szempontjából a sérelmet szenvedett ügyfél együttműködési kötelezettsége bír kiemelkedő jelentőséggel, addig a kimentés körében - tehát annak bizonyítása során, hogy az eljárás alá vont megtartotta, ill. az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét - az eljárás alá vont együttműködése a fontos. A bizonyítás harmadik szakaszában aztán a sérelmet szenvedett ügyfél együttműködési kötelezettsége ismét hangsúlyos szerepet kap.

A kimentési bizonyítás körében különleges jelentősége van annak, hogy az eljárás alá vont az ügy szempontjából általa fontosnak tekintett körülményekre az EBH figyelmét felhívja és bizonyítási indítványait időben előterjessze. Miután a bizonyítás módjának és terjedelmének meghatározása hivatalból is az EBH feladata, ám az eljárás alá vontak működésével összefüggő iratok és belső nyilvántartások egyéenként jelentős mértékben eltérhetnek, a bizonyítékok pontos meghatározásában utóbbiaknak az együttműködés keretein belül a lehető legaktívabban kell eljárniuk. Ahhoz, hogy ezen kötelezettségüknek eleget tudjanak tenni, szükségesnek mutatkozik, hogy az EBH a bizonyítandó tények köréről és a bizonyítási kötelezettség megosztásának szabályairól a feleket tájékoztassa.

Az ügyfelek együttműködési kötelezettsége megsértésének következményeit az egyes bizonyítékok esetében a Ket. meghatározza. Így pl. amennyiben az ügyfél felhívásra nem nyilatkozik, akkor az EBH az 51. § (1) bekezdése értelmében a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján dönthet.

A bizonyítékok értékelése során figyelemmel kell lenni a Legfelsőbb Bíróság irányadó esetjogára (BH. 2004. 255 és Mfv.I.10.642/2004/3. sz. végzés). Az utóbbi döntés értelmében a "sajátos bizonyítási szabályok megfelelő érvényesüléséhez, a nem egyszer egymásnak ellentmondó nyilatkozatok és bizonyítékok miatt különös jelentősége van az összes bizonyíték egyenkénti és egymással összevetett összességében elbírálásának az okszerűség, az életszerűség és a logika szempontjai figyelembevételével, és nem mellőzhető ennek során a közvetett bizonyítékok számbavétele sem."

Budapest, 2008. március

Dr. Farkas Lilla sk.

Dr. Somody Bernadette

Dr. Herczog Mária sk.

Dr. Kárpáti József sk.

Dr. Gyulavári Tamás sk.

Dr. Szigeti György sk.

Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület
384/3/2008. (II. 27.)TT. sz. állásfoglalása

a megtorlás fogalmáról

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt fellépők elleni megtorlás a hatékony jogérvényesítés korlátja, amellyel szemben szigorú szankciókkal kell fellépni. A megtorlás tilalma az Ebktv. hatálya alá tartozó valamennyi jogviszonyra, illetve természetes és jogi személyekre egyaránt kiterjed. A védelem azokra is kiterjed, akik nem rendelkeznek az Ebktv. 8. §-ában meghatározott védett tulajdonsággal, de azért szenvednek hátrányt, mert az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emeltek, eljárást indítottak vagy abban közreműködtek. A megtorlás akkor is megállapítható, ha a megtorlás alapjául szolgáló diszkriminációs panasz, kifogás, vagy eljárás eredménytelen.

Az Ebktv. 19. §-ban foglalt bizonyítási szabályok a megtorlás fogalmának sajátosságaira tekintettel alkalmazandók. A bizonyítási szabályokat úgy kell alkalmazni, hogy az megfeleljen a közösségi jogi követelményeknek és biztosítsa a kérelmezők hatékony jog- védelmét.

Az Ebktv. 7. § (1) bekezdése szerint az *egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti a megtorlás*, valamint az erre adott *utasítás*. A megtorlás tilalma az egyenlő bánásmód biztosításának sarokköve, hiszen az ellen véd, hogy az eljárás alá vont megtorolja a panaszos diszkrimináció miatti fellépését, illetve az abban való közreműködést. Mindezek miatt a megtorlás az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének egyik legelítélendőbb formája, amellyel szemben szigorú szankciókkal kell fellépni.

A megtorlás tilalmának hatálya

Az Ebktv. által védett személyi kör alapján a megtorlás egyaránt megvalósulhat természetes és jogi személyekkel szemben. A megtorlás fogalmát alkalmazni kell az *Ebktv. hatálya alá tartozó valamennyi* jogviszonyban, így különösen a foglalkoztatásban, az oktatásban, egészségügyben, hatósági eljárásokban, áruk és szolgáltatások, szociális ellátások nyújtása során.

A megtorlás tilalma a próbaidőre vonatkozó szabályok korlátja, mert az Ebktv. hatálya kiterjed a próbaidőre szóló munkaviszonyra is. Jogellenesnek minősül tehát a próbaidőre szóló munkaviszony azonnali hatályú megszüntetése, ha annak oka a munkáltató fellépése a diszkrimináció miatt emelt kifogás, indított eljárás vagy az abban való közreműködés miatt.

A megtorlás fogalma a közösségi jogban

A megtorlás (viktimizáció) fogalmát a 76/207/EGK irányelv 7. cikke határozta meg elsőként:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket azon alkalmazottak elbocsátása ellen, akiket az egyenlő bánásmód elvének betartása érdekében a vállalkozáson belül panaszt tettek vagy egyéb jogi eszközökkel éltek.”

A 2000/43/EK irányelv 9. cikke szerint

„a tagállamok a nemzeti jogrendszerükbe olyan intézkedéseket vezetnek be, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az egyéneket megvédjék a panaszra vagy egyenlő bánásmód elvének betartására indított eljárásra válaszként alkalmazott hátrányos bánásmódtól vagy a hátrányos következményektől”.

Az Európai Bíróság *Coote ítélete*⁶⁹ szerint a megtorlással szembeni jogi védelmet a munkaviszony megszűnése után is biztosítani kell a tagállamoknak. A munkáltató megsértette az egyenlő bánásmód elvét azzal, hogy a munkaviszony megszűnését követően megtagadta a munkavállaló számára a működési bizonyítvány (reference) kiadását. Ebből következően a megtorlással összefüggő jogviszony megszűnését követően okozott hátrány esetén is megállapítható a megtorlás.

A megtorlás fogalma a magyar jogban

Az Ebktv. 10. § (3) bekezdése szerint megtorlásnak minősül: *„az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt*

- *kifogást emelő,*
- *eljárást indító vagy*
- *az eljárásban közreműködő személlyel szemben,*

⁶⁹ 185/97. *Belinda Jane Coote v Granada Hospitality Ltd.* [1998] ECR I-05199.

ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.”

A megtorlás tilalmának az a célja, hogy jogorvoslati lehetőséget biztosítson azon magatartások ellen, amelyek a diszkrimináció ellen fellépő, vagy az eljárásban közreműködő személynek okoznak hátrányt, arra irányulnak, vagy azzal fenyegetnek. A védelem tehát azokra is kiterjed, akik nem rendelkeznek az Ebktv. 8. §-ában meghatározott valamely védett tulajdonsággal, de azért szenvednek hátrányt, mert az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emeltek, eljárást indítottak vagy abban közreműködtek.

A megtorlás megállapításához tehát szükséges egy alap diszkriminációs tényállás, ami kizárólag diszkrimináció miatti panasz, illetve annak megállapítására irányuló eljárás lehet. A megtorlás időben mindig elválik az alap diszkriminációs panasztól, eljárástól, közreműködéstől. A megtorlás - fogalmából következően - a panasztételt, eljárás elindítását, közreműködést követően történik, ezzel a cselekménnyel ok-okozati összefüggésben. A kérelmező mind az alap diszkrimináció, mind pedig az ahhoz kapcsolódó megtorlás ellen kereshet jogorvoslatot. A bíróság, illetve hatóság sok esetben két jogsértést vizsgál: az alap diszkriminációval összefüggő kérelmet, valamint az emiatt bekövetkező megtorlást. A kérelmezőt tájékoztatni szükséges arról, hogy a bíróság, illetve hatóság az alap diszkrimináció tekintetében csupán abban az esetben jár el, ha ő erre kifejezett kérelmet terjeszt elő.

A megtorlás “képlete”:

ok + okozat = eredmény

diszkriminációs panasz + jogsérelem, = megtorlás

eljárás, abban közreműködés illetve jogsérelem veszélye

Nem szükséges, hogy az alap diszkriminációs panasz, eljárás alapos vagy “eredményes” legyen, tehát megállapításra kerüljön az alapesetben a diszkrimináció. Abban az esetben is megállapítható a megtorlás, ha a panasz alaptalannak bizonyult, az eljárás még nem zárult le, vagy elutasították a kérelmet stb. A megtorlás megállapításához tehát csak az szükséges, hogy a vitatott magatartás a diszkriminációs panasszal, eljárással összefüggésben okozzon jogsérelmet, arra irányuljon vagy azzal fenyegetessen. Ennek azonban - az eset összes körülményének mérlegelése alapján - korlátja lehet a kérelmező folyamatos, illetve rendszeresen ismétlődő, rosszhiszemű, az eljárás alá vont jogos érdekeit csorbító eljárása.

A tiltott magatartásnak (megtorlás) olyan természetes vagy jogi személy ellen kell irányulnia, aki az egyenlő bánásmód követelménye miatt lép fel, illetve az ilyen eljárásban közreműködik. A megtorlás alapjául szolgáló fellépés alábbi formáit nevesíti a törvény:

- *kijogás emelése*: ami panasz, bejelentés vagy észrevétel formájában, akár írásban, akár szóban megtörténhet. Például egy munkavállaló a saját, vagy hátrányos megkülönböztetésnek, zaklatásnak kitett kollegája érdekében szót emel a munkáltatónál.
- *eljárás indítása*: az érintett személy valamilyen fórum (pl. EBH, bíróság, fegyelmi eljárás) előtt érvényesíti jogait. Például a zaklatott munkavállaló bejelentése alapján fegyelmi eljárás indul, vagy az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordul.
- *közreműködés az eljárásban*: azt védi az Ebktv., aki az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indult eljárásban képviselőként, tanúként, illetve bármilyen más minőségben közreműködött.

Az Ebktv. azt kívánja meg a megtorlás megállapításához, hogy a jogsértő magatartása az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatti *kijogással, eljárással, eljárásban való közreműködéssel összefüggésben okozzon jogsérelmet* az érintett személynek. Ugyanakkor az is elegendő, ha a jogsértő magatartása nem okoz ugyan jogsérelmet, de arra irányul, vagy azzal fenyeget. A jogsérelem hiánya ezekben az esetekben nem zárja ki a megtorlás megállapítását. Például az eljárásban közreműködő tanú, képviselő számára e miatt a munkáltató kilátásba helyez a foglalkoztatásával összefüggő valamilyen hátrányt (juttatások csökkentése, továbbtanulási lehetőségéből kizárása, stb.)

Jogsérelem fogalma

A jogsérelem fogalmát szélesen kell értelmezni, mivel abban az esetben is megállapítható a megtorlás, ha az eljárás alá vont magatartása nem sértett tételes ágazati jogszabályt. Jogsérelemnek minősül minden olyan magatartás, intézkedés, feltétel, utasítás, mulasztás, vagy gyakorlat, amely *sérti az emberi méltóságot*, önkényes, illetve rosszhiszemű. A megtorlás jogintézményének ugyanis az a célja, hogy megvédje a diszkrimináció miatt fellépő személyeket az ezzel kapcsolatos mindennemű hátrányos következménytől, retorziótól, amely megvalósulhat az emberi méltóságot sértő, megalázó bánásmóddal. Jogsérelemnek minősülhet például a zaklatás⁷⁰.

⁷⁰ Lásd: Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület/2008. TT. sz. Állásfoglalása a zaklatás fogalmáról.

A joggal való visszaélés (Ptk. 5. §), valamint a rendeltetésellenes joggyakorlás (Mt. 4. §) is eredményezhet retorziót. A Legfelsőbb Bíróság MK. 95. állásfoglalása szerint:

“Az Mt. 4. §-a egyebek között kimondja, hogy a törvényben megállapított jogokat és kötelezettségeket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni és teljesíteni. Ez a rendelkezés azt jelenti, hogy a Munka Törvénykönyvének alapuló jogot nem lehet olyan célból gyakorolni, amely ellentétbe kerül a jog által szolgáló hivatott céllal. Az egyébként fennálló munkáltatói felmondási jog gyakorlása is jogellenessé válik abban az esetben, ha bizonyítottan rendeltetésével össze nem férő célból, esetleg ártási szándékkal, bosszúból, zaklatásszerűen gyakorolták, illetve ilyen eredményre vezet. Ezért ilyen esetben a munkáltatói felmondás jogellenességét a bíróság az Mt. 100. §-ának (1) bekezdése értelmében megállapítja.

A munkáltató felmondási jogával való visszaélés abban az esetben is megállapítható, amikor a munkavállaló a munkáltatóval, illetve a munkaviszonnyal összefüggésben - a jogszabályok keretei között - véleményét nyilvánította, s a körülmények arra mutatnak, hogy a vele közölt - egyébként szabályszerű - munkáltatói felmondás ezzel összefügg. Ha tehát a bíróság ilyen esetben megalapozott meggyőződést szerzett arról, hogy a munkáltató a felmondást a munkavállalónak a véleménynyilvánítási szabadsága körében tett észrevétele vagy megjegyzése miatt, annak mintegy következményeként közölte, a felmondás jogellenességét a fentiek értelmében meg kell állapítania. A munkáltató ugyanis nem azért élhet felmondással, hogy ennek révén elfojtsa a munkavállalók jogos véleménynyilvánítását.”

Jogsérelemnek minősülhet továbbá a foglalkoztatási jogviszonyban a diszkriminációs panasz, eljárás miatt indított fegyelmi eljárás, valamint az emiatt elrendelt átirányítás. Az átirányítás (Mt. 83/A. §) elrendelése nem sért jogszabályt, mégis jogsérelmet okoz a munkavállalónak, ha önkényes vagy indokolatlan. A jogsérelem jelenthet károkozást, bércsökkentést, rosszabb munkakörülményeket, szociális juttatásból, közmunkából, közszolgáltatásból való kizárást, más esetekben gyakorolt diszkrecionális jog megtagadását stb.

Bizonyítási szabályok

Az Ebktv. 19. §-ban foglalt bizonyítási szabályok a megtorlás fogalmának sajátosságaira tekintettel alkalmazhatók. A bizonyítási szabályok értelmezése során olyan megoldást kell választani, amely megfelel a közösségi jogi követelményeknek és biztosítja a kérelmezők hatékony jogi védelmét. Mindezek alapján a megosztott bizonyítási kötelezettség Ebktv. 19. §-ban foglalt szabályai, figyelemmel a megtorlás 10. § (3) bekezdésben szereplő fogalmára, az alábbiak szerint alkalmazandók:

1. A kérelmező terhére eső valószínűsítés:

Az Ebktv. 10. § (3) bekezdése és 19. §-a alapján a jogsérelmet szenvedett félnek, vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosultnak valószínűsítenie kell azt, hogy

- a. az eljárás alá vont neki jogsérelmet okozott, eljárása jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget, és
- b. a kérelmező az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt az eljárás alá vonttal szemben kifogást emelt, eljárást kezdeményezett, illetve ilyen eljárásban közreműködik.

A kérelmezőnek a fentiekén túl azonban nem kell valószínűsítene azt, hogy az alap diszkriminációs esetben valóban diszkrimináció történt. A kérelmezőnek azt sem kell bizonyítania, hogy az általa az alap diszkriminációs eset miatt megindított eljárás stb. az őt fenyegető, vagy őt ért jogsérelem kiváltó oka.

2. Az eljárás alá vont terhére eső bizonyítás:

A fentiek valószínűsítése esetén az eljárás alá vontat terheli annak bizonyítása, hogy

- a) a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy
- b) az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.

a) *Körülmények nem álltak fenn*

Nem állapítható meg a megtorlás, ha az eljárás alá vont bizonyítja, hogy:

- a kérelmező nem tett panaszt, nem indított eljárást diszkrimináció miatt, illetve ebben nem működött közre, vagy
- nem okozott jogsérelmet a kérelmezőnek, magatartása nem irányult jogsérelem okozására, illetve nem fenyegetett azzal.

b) *Egyenlő bánásmódot megtartotta, illetve nem volt köteles megtartani*

Nem állapítható meg megtorlás, ha az eljárás alá vont bizonyítja, hogy:

- a jogsérelem oka nem a kérelmező diszkrimináció miatt tett panasza, eljárása, illetve az abban való közreműködése, vagyis a jogsérelem okozása, arra irányuló, azzal fenyegető magatartása ettől teljes mértékben független,
- a kimentési szabályok alapján sikeresen kimentette magát

A kimentési bizonyítás során az Ebktv. releváns kimentési szabályát kell alkalmazni. Amennyiben nincs helye a kiemelt területekre (foglalkoztatás Ebktv. 22. §, stb.) vonatkozó speciális kimentési szabályok alkalmazásának, akkor az általános kimentési szabályokat (Ebktv. 7. §) kell alkalmazni. Mivel a megtorlás az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének egyik legelítelendőbb formája, ezért a fenti kimentési szabályokat a megtorlás fogalmának sajátosságaival összhangban, szűken kell értelmezni.

Jogorvoslati lehetőségek

Megtorlás miatt a következő jogorvoslati lehetőségekkel lehet élni:

a) Munkaügyi per:

Az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének következményeit megfelelően orvosolni kell, amely nem járhat más munkavállaló jogainak megsértésével, illetve csorbításával (Mt. 5. § (2) bek.). Az Mt. 199. § (1) bekezdése alapján a munkavállaló a munkaviszonyból származó igényének érvényesítése érdekében munkaügyi jogvitát kezdeményezhet.

b) Személyiségi jogi per:

Az emberi méltóság megsértése miatt a személyhez fűződő jog megsértésére vonatkozó szabályok (Ptk. 76. §) alapján személyiségi jogi pert lehet indítani az általános hatáskörű bíróság előtt.

c) EBH közigazgatási eljárása

A kérelmező az Ebktv. szabályai szerint kezdeményezheti az Egyenlő Bánásmód Hatóság eljárását.

Budapest, 2008. február

Dr. Farkas Lilla sk.

Dr. Herczog Mária sk.

Dr. Gyulavári Tamás sk.

Dr. Somody Bernadette

Dr. Kárpáti József sk.

Dr. Szigeti György sk.

Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület

1/2007. TT. sz. állásfoglalása

az állásinterjún feltehető munkáltatói kérdésekről

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) tiltja a közvetlen hátrányos megkülönböztetés alkalmazását a foglalkoztatási, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezések alkalmazásakor. Mivel nem adható kimerítő felsorolás, ezért az eset összes körülménye alapján lehet megítélni, hogy az állásinterjúk során a munkáltató által feltett mely kérdések eredményezhetnek közvetlen hátrányos megkülönböztetést. Példálózó jelleggel kimondható, hogy közvetlen hátrányos megkülönböztetést eredményezhetnek különösen a magánéletre, párkapcsolatra, családi életre, tervezett gyermekvállalásra, szexuális szokásokra, lakóhelyre, származásra, vallási vagy politikai meggyőződésre, politikai események megítélésére, vagyoni helyzetre, egészségi állapotra vonatkozó kérdések. Bármely munkáltató mentesülhet a felelősség alól a 22. § a) pontja alapján, ha az állásinterjún elhangzott kérdés a munka jellege vagy természete alapján indokolt, és az alkalmazásnál számba vehető lényeges és jogszerű feltételre vonatkozik.

Alkalmazandó jogszabályok

Az Ebktv. 5. § d) pontja szerint az egyenlő bánásmód követelményét az adott jogviszony tekintetében köteles megtartani a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében. A 3. § a) pontja alapján foglalkoztatási jogviszonynak minősül: a munkaviszony, a közszolgálati jogviszony, a közalkalmazotti jogviszony, a bírósági szolgálati viszony, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonya, az ügyészségi szolgálati jogviszony, a hivatásos és szerződéses szolgálati jogviszony, a hivatásos nevelőszülői jogviszony. A 3. § b) pontja szerint munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonynak minősül: a bedolgozói munkaviszony, a munkavégzésre irányuló vállalkozási és megbízási szerződés alapján létrejött jogviszony, a szakcsoport tagi viszony, valamint a szövetségi tagi viszony, továbbá a

személyes közreműködéssel járó gazdasági és polgári jogi társasági tevékenységnek a munkavégzésre irányuló elemei.

A 21. § szerint az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, különösen a következő rendelkezések meghatározásakor, valamint azok alkalmazásakor:

- a) a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben;
- b) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben...

A 8.§ szerint közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt a) neme, b) faji hovatarozása, c) bőrszíne, d) nemzetisége, e) nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása, f) anyanyelve, g) fogyatékosága, h) egészségi állapota, i) vallási vagy világnézeti meggyőződése, j) politikai vagy más véleménye, k) családi állapota, l) anyasága (terhessége) vagy apasága, m) szexuális irányultsága, n) nemi identitása, o) életkora, p) társadalmi származása, q) vagyoni helyzete, r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, s) érdekképviselőhöz való tartozása, t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága) miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

A 9. § szerint közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a 8. §-ban meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.

A fenti szabályokból egyértelmű, hogy az Ebktv. hatálya kiterjed valamennyi foglalkoztatási, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyra. Az Ebktv. kifejezetten tiltja a közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés alkalmazását a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezések meghatározásakor, valamint azok alkalmazásakor. Az állásinterjú a foglalkoztatási

vagy munkavégzésre irányuló jogviszony létesítését megelőző beszélgetés, amely segíti a munkáltatót, illetve az utasításadásra jogosult személyt (továbbiakban: munkáltató) a megfelelő munkavállaló kiválasztásában. Ebből következik, hogy a közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetés tilalma kiterjed az állásinterjúra is.

Az Alkotmány 59. § (1) bekezdése értelmében, a Magyar Köztársaságban mindenkit megillet a személyes adatok védelméhez való jog. A személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény (Avtv.) 2. §-a szerint személyes adat: bármely azonosított vagy azonosítható természetes személlyel kapcsolatba hozható adat, az adatból levonható, az érintettre vonatkozó következtetés. A személyes adat az adatkezelés során mindaddig megőrzi e minőségét, amíg kapcsolata az érintettel helyreállítható. A személy különösen akkor tekinthető azonosíthatónak, ha őt – közvetlenül vagy közvetve – név, azonosító jel, illetőleg egy vagy több, fizikai, fiziológiai, mentális, gazdasági, kulturális vagy szociális azonosságára jellemző tényező alapján azonosítani lehet. Különleges adatnak minősül: a) a faji eredetre, a nemzeti és etnikai kisebbséghez tartozásra, a politikai véleményre vagy pártállásra, a vallásos vagy más világnézeti meggyőződésre, az érdek-képviselési szervezeti tagságra, b) az egészségi állapotra, a kóros szenvedélyre, a szexuális életre vonatkozó adat, valamint a bűnügyi személyes adat.

Az adatvédelmi biztos a munkaerő felvételi eljárás során feltett kérdésekről és az azzal kapcsolatos adatkezelésekről szóló állásfoglalásában (900/A/2006-3.) megállapította, hogy a munkáltatónak az a kérdése sérti az Mt. alapelveit, valamint a más törvényekben védett személyiségi jogokat, amely az érintett személy adatainak cél nélküli adatkezelését célozza. A 15/1991 (IV. 13.) AB határozat szerint ugyanis személyes adatot felvenni és felhasználni általában csakis az érintett beleegyezésével szabad, illetve mindenki számára követhetővé és ellenőrizhetővé kell tenni az adatfeldolgozás egész útját. Az állásfoglalás értelmében a munkavállaló az Avtv. alapján jogosult megtagadni a választ a megfelelő céllal nem rendelkező adatkezelést eredményező kérdésre. Továbbá nem alkalmazható szankció a munkavállalóval szemben, ha a személyiségi jogait sértő kérdésre nem a valóságnak megfelelő választ ad.

Az állásinterjún feltehető kérdésekre vonatkozó szabályok

Az állásinterjú alkalmazása nem kötelező, ezért arra a munkáltató döntésétől függően kerülhet sor. A munkáltatók gyakran élnek ezzel a lehetőséggel, mert lehetőséget ad arra, hogy jobban megismerjék a jelentkezőt, megítélhessék alkalmasságát. Éppen ezért a munkáltató szabadon tehet fel a munkaviszony létesítése szempontjából lényeges kérdéseket a potenciális munkavállalónak.

A munkáltatónak ez a joga azonban nem korlátlan, mert azt egyéb mellett korlátozza az egyenlő bánásmód követelménye. Külön kell azonban választani a foglalkoztatási jogviszonyokra, illetve a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokra vonatkozó szabályokat.

Az Ebktv. 3. § a) pontjában felsorolt foglalkoztatási jogviszonyokra (továbbiakban: munkaviszony) a Munka Törvénykönyve (Mt.) és az Ebktv. szabályait is alkalmazni kell. Az alábbiakban leírtak értelemszerűen megfelelően alkalmazandók a közalkalmazotti, köztisztviselői és szolgálati jogviszonyokra is. Az Mt. 77. § (1) bekezdése szerint a munkaviszony létesítése során a munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adatlap kitöltése kérhető, illetve vele szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amely személyiségi jogait nem sérti, és a munkaviszony létesítése szempontjából lényeges tájékoztatást nyújthat. Ez nem vonatkozik a munkaviszony létesítését megelőző eljárásokra, mert az Mt. hatálya a munkaviszonyra terjed ki (1. § (1) bek.), és az állásinterjú pillanatában még nem jött létre munkaviszony. Ez alól csak az egyenlő bánásmód követelménye jelent kivételt. Ugyanakkor a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény 349. § (3) bekezdése szerint a munkavállaló és a munkáltató közötti, a munkaviszonnyal közvetlen kapcsolatban lévő jogra alapított igény (pl. a jogviszony létesítését megelőző eljárás) munkaügyi perben is érvényesíthető.

Az Mt. 5. § (1) bekezdése szerint a munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. Az egyenlő bánásmód követelménye olyan munkajogi alapelv, amelyet a munkaviszonnyal összefüggő valamennyi eljárás során tiszteletben kell tartani. Ezt megerősíti az Ebktv. 2. §-a, amely szerint az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó, külön jogszabályokban meghatározott rendelkezéseket az Ebktv. rendelkezéseivel összhangban kell alkalmazni. Mivel az Ebktv. 21. §-a kifejezetten tiltja a közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetés alkalmazását a foglalkoztatási jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggésben, ezért az Mt. 5. § és az Ebktv. 21. §-a alapján munkaügyi jogvitát lehet kezdeményezni, ha a munkáltató az állásinterjúval összefüggésben megsérti az egyenlő bánásmód követelményét. Az egyenlő bánásmód elvének betartása a munkaügyi ellenőrzés során is vizsgálható.

Az állásinterjú a munkaviszony létesítéséhez közvetlenül kapcsolódó eljárás, amelyre alkalmazhatók a munkajog alapelvei. A rendeltetésszerű joggyakorlás elve szerint az Mt.-ben meghatározott jogokat és kötelezettségeket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni, illetőleg teljesíteni (4. § (1) bek.). Nem elegendő, hogy valaki nem követ el jogszabálysértést, hanem eljárásának meg kell felelni a törvényalkotó céljainak, az adott szabály rendeltetésének. Az egyenlő

bánásmód követelményéből, a rendeltetésszerű joggyakorlás elvéből és az Mt. 77. §-ából egyaránt az következik, hogy az állásinterjú során csak olyan kérdést lehet feltenni, amely a munkaviszony létesítése szempontjából lényeges tájékoztatást nyújthat, és nem sérti a munkavállaló személyiségi jogait.

Az Mt. 77. § (2) bekezdése ebben a tekintetben egy kérdéskört nevesít. Tilos a munkavállalót - a munkaviszony létesítésével összefüggésben - terhesség megállapítására irányuló vizsgálat elvégzésére, illetve erről szóló igazolás bemutatására kötelezni, kivéve, ha erre a munkaköri alkalmasság vizsgálata és véleményezése körében, jogszabály előírása alapján kerül sor. A fenti munkajogi alapelvből (rendeltetésszerű joggyakorlás) és szabályból (77. § (2) bek.) következik, hogy csak akkor kérhető a potenciális munkavállalótól a terhességére vonatkozóan nyilatkozat, ha az adott munkakör betöltésénél ennek jogszabály előírása alapján jelentősége van, például munkavédelmi szempontból.

Az Ebktv. nem tartalmaz kifejezett rendelkezést az állásinterjún feltehető kérdésekről. Az Ebktv. 21. §-a azonban úgy értelmezhető, hogy a feltehető kérdésekre is megfelelően alkalmazni kell a közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetés tilalmát. Az állásinterjún feltett kérdés akkor sérti az egyenlő bánásmód követelményét, ha annak eredményeként a munkavállaló a 8. §-ban felsorolt, valós vagy vélt tulajdonsága miatt részesül más, összehasonlítható helyzetben levő személyhez vagy csoporthoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban. Ha a munkáltató az állásinterjún feltett, az egyenlő bánásmód követelményét sértő kérdésre adott válasz, vagy a válasz megtagadása miatt nem létesít munkaviszonyt a jelentkezővel, akkor ez közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül. A közvetett hátrányos megkülönböztetés tilalma fogalmilag kizárt az állásinterjún feltett kérdés vonatkozásában, mert a megkülönböztetés mindig a vélelmezett tulajdonságon alapul.

Önmagában egy vagy több, az egyenlő bánásmód követelményét sértő kérdés feltevése nem alapozza meg a közvetlen hátrányos megkülönböztetést. Csak akkor állapítható meg közvetlen hátrányos megkülönböztetés, ha a munkáltató intézkedése hátrányt okoz. A hátrány lehet a jogviszony létesítésének elmaradása, illetve a munkáltató összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalóinál kedvezőtlenebb feltételek alkalmazása. Az is hátrány lehet különösen a munkaviszony létesítése során, hogy a munkavállalóval családi körülményei folytán határozott idejű, vagy próbaidős munkaviszonyt létesítenek, míg a többi felvett alkalmazottal határozatlan idejű munkaszerződést kötnek.

A fentiekből nyilvánvaló, hogy nem adható kimerítő felsorolás azokról a kérdésekről, amelyeket a munkáltató nem tehet fel az állásinterjún. Éppen ezért az eset összes körülménye alapján lehet megítélni, hogy mely kérdések alapján lehet megállapítani a közvetlen hátrányos megkülönböztetést. Az Mt. hivatkozott alapelveivel és rendelkezéseivel, valamint az Ebktv. rendelkezéseivel összhangban ilyennek minősülhetnek azok a kérdések, amelyek nem lényegesek az adott munkaviszony szempontjából, mert nem szükségesek annak megítéléséhez, hogy a potenciális munkavállaló képes lesz-e elvégezni a kérdéses munkát. Példálózó jelleggel kimondható, hogy közvetlen hátrányos megkülönböztetést eredményezhetnek különösen a magánéletre, párkapcsolatra, családi életre, tervezett gyermekvállalásra, lakóhelyre, származásra, vallási vagy politikai meggyőződésre, politikai események megítélésére, vagyoni helyzetre, egészségi állapotra, szexuális szokásokra vonatkozó kérdések. Ezek a kérdések azért sértik az egyenlő bánásmód követelményét, mert az Ebktv. 8. §-ában felsorolt védett tulajdonságok meglétére, illetve hiányára utalnak, illetve közvetlenül összefüggésbe hozhatók valamely védett tulajdonsággal. Ugyanakkor ezekben az esetekben is helye lehet munkáltatói kimentésnek, mert például a több óra utazással elérhető munkahely esetén jelentősége lehet a jelentkező lakóhelyének. A lakóhelyre való rákérdezéssel összefüggésben kimentésnek lehet helye, mert a munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről szóló 78/1993. (V.12.) Korm. rendelet szerint valamennyi - az Mt., a Ktv. és a Kjt. hatálya alá tartozó - munkáltató köteles megtéríteni a munkába járással kapcsolatos utazási költségeket.

Az Ebktv. 3. § b) pontjában felsorolt munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok heterogén csoportot alkotnak, amelyek közül egyes jogviszonyokra alkalmazni kell az Mt. szabályait is, míg más jogviszonyokra nem. Az adott jogviszony tekintetében lehet csak megítélni, hogy alkalmazni kell-e az Mt. fentiekben hivatkozott alapelveit és szabályait. Ez a kérdés azonban kizárólag a munkaügyi jogvita szempontjából releváns, mert valamennyi munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyra alkalmazni kell az Ebktv. szabályait.

A munkáltató kimentési lehetősége

A munkáltató mentesülhet a felelősség alól az Ebktv. 22. §-a alapján, amely két kimentési szabályt tartalmaz.

Bármely munkáltató mentesülhet a felelősség alól a 22. § a) pontja alapján, amely szerint az állásinterjún elhangzott kérdés nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, ha az a munka jellege vagy természete alapján indokolt, és az alkalmazásnál számba vehető lényeges és jogszerű feltételre vonatkozik. Nem adható kimerítő felsorolás a munka jellege vagy természete alapján

indokolt, az alkalmazásnál számba vehető lényeges és jogszerű feltételre vonatkozó kérdésekről sem. Éppen ezért az eset összes körülménye alapján lehet megítélni, hogy mely kérdések nem sértik az egyenlő bánásmód követelményét. Példálózó jelleggel kimondható, hogy ilyen kérdés lehet különösen:

- a munkavállaló egészségének és biztonságának védelme szempontjából lényeges és szükséges, a munka jellege vagy természete alapján indokolt kérdés, amely érintheti a munkavállaló egészségi állapotát,
- a munkarend, munkaidő-beosztás, munkateher, a munka jellege vagy természete alapján indokolt, és az alkalmazásnál számba vehető lényeges és jogszerű feltételre, különösen a munkavállaló terhelhetőségére, rugalmasságára vonatkozó kérdés. A munkavállaló terheltségére, rugalmasságára vonatkozó kérdés azonban nem irányulhat a családi körülményekre: hány gyermeke van, tud-e rendkívüli munkát vállalni stb.

A vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozáson alapuló szervezet munkáltatója mentesülhet kizárólag a felelősség alól a 22. § a) pontja alapján. Az ilyen szervezet munkáltatója által feltett kérdés akkor nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, ha az a szervezet jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódik, az adott foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapul.

Jogorvoslati lehetőségek

Az Mt. 199. § (1) bekezdése alapján a munkavállaló a munkaviszonyból származó igényének érvényesítése érdekében kezdeményezhet munkaügyi jogvitát. Ha a munkáltató az állásinterjúval összefüggésben megsérti az egyenlő bánásmód követelményét, akkor a jogaiban sértett fél munkaügyi jogvitát kezdeményezhet. A munkaügyi jogvita mellett a munkavállaló kezdeményezheti az Egyenlő Bánásmód Hatóság eljárását, amely az Ebktv. és az Mt. fentiekben hivatkozott szabályai alapján köteles eljárni, valamint munkaügyi ellenőrzés lefolytatását.

Bizonyítási szabályok

Az Ebktv. 19. §-a alapján a munkavállalónak azt kell valószínűsítene, hogy

- a) a munkáltató által feltett és a munkavállaló által sérelmezett kérdések összessége összefügg egy olyan tulajdonsággal, amely a 8. § alapján védett tulajdonságnak minősül. Az

ilyen esetekben ugyanis a munkavállaló nem feltétlenül rendelkezik az érintett tulajdonsággal, de a munkáltató ezt feltételezi róla,

b) a munkáltató az állásinterjún történő meghallgatása után nem létesített vele foglalkoztatási, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt, illetve kedvezőtlenebb feltételekkel létesített jogviszonyt, mint az összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalóival.

A munkavállaló nem köteles bizonyítani az okozati összefüggést a kérdés és a hátrány között. Az alperesi kimentés körében lehet annak jelentősége, hogy a kérelmező milyen választ adott a kérdésre. Mindezek alapján a munkáltatónak, illetve az utasításadásra jogosult személynek azt kell bizonyítania, hogy

a) eljárása nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét: nem tett fel olyan kérdést, ami közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül, illetve az alkalmazás megtagadása, kedvezőtlenebb feltétele (hátrány) nem volt okozati összefüggésben az általa feltett kérdéssel, illetve a munkavállaló arra adott válaszával, vagy

b) nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét: az általa feltett kérdés, illetve azt követő eljárása megfelel az Ebktv. 22. §-ában foglalt feltételeknek.

A diszkriminatív kérdések - quasi-normaszerű kitételekkel, kérdőívvel - miatt általánosságban a közérdekű igényérvényesítés joga alapján lehet fellépni. Ez azt jelenti, hogy a bíróság, vagy a hatóság nem egyedi, konkrét személy kezdeményezésére vizsgálja ki a panaszt, hanem mivel a feltett kérdés a védett tulajdonsággal rendelkező nagyobb társadalmi csoportot érint, a sérelmet szenvedett csoport érdekében fellépő és az Ebktv-ben felhatalmazott szervek (ügyész, a hatóság, társadalmi és érdek-képviselési szervezet) kezdeményezésére jár el. Közérdekű igényérvényesítés esetén a kérelmező, felperes részéről elég a védett tulajdonsággal kapcsolatos diszkriminatív kérdésre, kérdőívre hivatkozni, a hátrány lehetséges bekövetkezését valószínűsíteni.

Budapest, 2007. február

Dr. Farkas Lilla sk.

Dr. Herczog Mária sk.

Dr. Gyulavári Tamás sk.

Dr. Kárpáti József sk.

Dr. Szigeti György sk.

Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület
2/2007. (III. 23.) TT sz. állásfoglalása

Az egyenlő bánásmód követelményéről a közoktatásban

Az etnikai alapú iskolai szegregációt nem csupán a tényleges, hanem a jogsértő által feltételezett etnikai hovatartozás alapján is el lehet szenvedni. A szegregáció megvalósulásának nem feltétele az elkülönített csoporttal szembeni hátrány, csupán a törvényben meg nem engedett elkülönítés. A jogellenesen elkülönített oktatás még abban az esetben is jogszerűtlen, ha teljes mértékben azonos feltételek biztosításával történik. A jogellenes elkülönítés minden aktivitást nélkülöző fenntartása is megvalósíthatja a jogsértést. Az etnikai szegregáció esetén csupán akkor fogadható el az eljárás alá vont kimentési bizonyítása, ha megállapítható, hogy az etnikai kisebbségi oktatást jogszerűen szervezte meg, az abban való részvétel önkéntes, az oktatás színvonala a többségi gyerekek oktatásának színvonalától nem alacsonyabb, és az etnikai kisebbségi oktatás célja és tanrendje is indokolja az elkülönítést.

Kutatói becslés szerint 2008-ra a tanköteles korúak körében a roma gyerekek aránya eléri a 15 százalékot, azaz 138 ezer főt.⁷¹ Jelenleg minimum 178 azoknak az iskoláknak a száma, ahol a roma tanulók többséget alkotnak.⁷² Számos kutató hangsúlyozza, hogy az óvodai férőhelyek hiánya, a sajátos nevelési igényű gyerekek kiszűrésére rendelkezésre álló tesztek és eljárások, az őket megillető oktatás hiányosságai, kifejezetten pedig a nem szakosodott intézményekben működő osztályokban (jellemzően önkormányzati iskolákban) fennálló szakember- és eszközhiány a romák kedvezőtlenebb bánásmódjához vezet.⁷³ A kisebbségekhez tartozó tanulók iskolai kudarcának egyik oka a *kisebbségekhez tartozó gyermekek hátrányos megkülönböztetése*.

Noha az elmúlt időszakban számos megerősítő intézkedés született a szegregáció felszámolása érdekében, a végrehajtás és a jogalkalmazás továbbra is komoly problémákat vet fel. Az Egyenlő

⁷¹ Kemény István, Janky Béla, Lengyel Gabriella: A magyarországi cigányság 1971-2003, Gondolat Kiadó, MTA Etnikai-nemzeti Kisebbségkutató Intézet, Budapest, 2004

⁷² Havas Gábor és Liskó Ilona, Szegregáció a roma tanulók általános iskolai oktatásában, kutatási zárótanulmány, Felsőoktatási Kutatóintézet, 2004. szeptember

⁷³ Ibid és Havas Gábor, Kemény István és Liskó Ilona, Cigány gyerekek az általános iskolában, Oktatókutató Intézet, Új Mandátum Könyvkiadó, Budapest 2002.

Bánásmód Tanácsadó Testület ezért állásfoglalást bocsát ki, az egyenlő bánásmód követelménye a közoktatásban címmel. A jogalkalmazási kérdésekhez szorosan kötődő állásfoglalást – ún. *amicus curiae* formájában – 2005. novemberében már kiadott a nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosa is, melynek megállapításait jelen állásfoglalás is figyelembe veszi.

A védett tulajdonság bizonyítása: bőrszín, faj, etnikai származás, nyelv, társadalmi helyzet = roma

Hazánkban egy olyan etnikai kisebbség van, amelynek számos tagja bőrszínében eltér a többségi lakosságtól: ezek a cigányok. Természetesen vannak kivételek, s az is elképzelhető, hogy amíg szűkebb környezetében valakiről tudják, hogy cigány – esetleg azért, mert a cigánytelepen lakik, vagy mert olyan ruhában jár, amit az adott közegben cigányok viselnek – lakóhelyétől távolabb kisebbségi hovatartozását nem észlelik. *Amikor tehát egy, a külső szemlélő számára egyértelműen látható védett tulajdonság szolgál a szegregáció alapjául, akkor ezt szükséges rögzíteni, és az ilyen ügyekben csak kiemelten indokolt esetben kaphat helyt az a fajta kimentési bizonyítás, hogy ezt a tulajdonságot az eljárás alá vont személy nem érzékelte.*

Amikor arra keresünk választ, hogy egy cigány gyereket milyen tulajdonsága alapján érte diszkrimináció, pontosan fel kell tárnunk, hogy ebben eltérő bőrszíne, vagy inkább eltérő anyanyelve, kultúrája, illetve etnikai kisebbségi közösséghez való – esetlegesen megvallott – tartozása játszott-e szerepet. Ennek a bizonyítás során - annak meghatározásánál, hogy a védett tulajdonság vélt vagy tényleges - ui. jelentősége lehet. Kétség esetén természetesen a faj, mint valamennyi szempontot magában foglaló tulajdonság adja a megkülönböztetés alapját.

Az Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Ebktv.) 8. §-ának alábbi pontjai szolgálhatnak a cigány etnikai hovatartozás indikátorául: *b)* faji hovatartozás; *c)* bőrszín; *e)* nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozás és az ehhez kapcsolódó kisebbségi oktatás normatívája; *f)* anyanyelv; *p)* társadalmi származás; *q)* vagyoni helyzet – és az utóbbi kettőhöz kapcsolódó képességfejlesztő, ill. integrált felkészítés után igényelhető normatíva

A magyarországi cigányok jelentős része esetében a fenti hat tulajdonságok valamelyike, illetve e védett tulajdonságok kombinációi együtt írhatják le, hogy milyen alapon jött létre a diszkrimináció. Esetükben a faji hovatartozás, a bőrszín, és az etnikai kisebbséghez tartozás egyazon tulajdonságot jelöli. Jogszabályaink sokoldalúan használják lényegében ugyanazon emberek csoportjára az alábbi kifejezéseket: etnikai csoporthoz való tartozás, nemzetiséghez való

tartozás, etnikai hovatartozás, etnikai származás, nemzeti származás, nemzetiségi származás, származás.

Hazánkban az 1969. évi 8. törvényerejű rendelettel kihirdetett, tehát hazai jogi normaként megjelenő, a faji megkülönböztetés valamennyi formájának kiküszöböléséről New Yorkban 1965. december 21-én elfogadott nemzetközi egyezmény (Faji Tvr.) 1. cikke adja az egyik határozott pozitív jogi útmutatót az Ebktv. 8. §. b-c, és e, pontjában foglalt tulajdonságok közötti összefüggésre. E szerint: „a faji megkülönböztetés” kifejezés minden olyan különbségtételt, kizárást, megszorítást vagy előnyben részesítést jelent, amelynek alapja *a faj, a szín, a leszármazás, a nemzetiségi vagy etnikai származás*, és amelynek célja vagy eredménye politikai, gazdasági, társadalmi, kulturális téren vagy a közélet bármely más terén az emberi jogok és alapvető szabadságjogok elismerésének, egyenrangú élvezetének vagy gyakorlásának megsemmisítése vagy csorbítása.”

E fenti összefüggésben a faj nem a náci ideológia alapját adó biológiai különbségtételt jelenti, s a fogalom jogi eljárásokban való alkalmazásánál megfelelő jogszabályi hivatkozás mellett nem kell tartanunk a negatív felhangoktól. A másik pozitív jogi támpontot, a nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól szóló 1993. évi LXXVII. törvény (Nektv.) 1. § (2) bekezdése adja.

A Nektv. 42. §-a gyakorlati eligazítást ad arról, hogy mely kisebbségek eshetnek beszélt nyelvük alapján a fenti körbe: kisebbségek által használt nyelvnek számít a cigány is (romani, illetve beás).

A nemzeti és etnikai kisebbségen alapuló megkülönböztetés tehát egyben faji megkülönböztetés is, s a faj, mint tulajdonság alapján védelmet élveznek az etnikai kisebbségek is. A leszármazás olyan személyek esetében bír jelentőséggel, akiknek ősei között találhatunk eltérő fajút, bőrszínűt, stb. Ebbe a körbe eshetnek pl. a kisebbségi és többségi vegyes házasságokból születettek.

A tényleges, vagy a jogsértő feltételezése szerinti etnikai hovatartozás kérdése, azaz annak megállapítása, hogy a diszkriminációt elszenvedett személy(eke)t cigánynak tekintette-e az eljárás alá vont, vagy ténylegesen cigány(ok)-e, elengedhetetlen eleme az Egyenlő Bánásmód Hatóság (továbbiakban: EBH) eljárásának. *Mint az Ebktv. 19. §-ából kitűnik, az etnikai alapú iskolai szegregációt nem csupán a tényleges, hanem a jogsértő által feltételezett etnikai hovatartozás alapján is el lehet szenvedni. A szegregáció mindkét formája az Ebktv. hatálya alá esik.*

A vélt etnikai hovatartozás esetében a jogsértő percepcióján alapul a védett tulajdonság, ezért az eljárás során arról szükséges bizonyítékokat beszerezni, hogy külső jegyeiben cigánynak tűnnek-e

a szegregált gyerekek, ill. a jogsértő feltételezése szerint azok-e. *A gyakorlatban előfordulhat, hogy az adatvédelmi szabályok sajátos értelmezése nyomán, ill. az eljárás alóli mentesülés érdekében az eljárás alá vont vitatja, hogy ő cigánynak percepiálta a szegregált gyerekeket. Ilyen esetben azt szükséges vizsgálni, hogy az adott esetben általában elvárhatóan cigánynak tekinthető-e a szegregált gyerekek.*

Amikor a diszkriminációt elszennvedő személyek felvállalják etnikai hovatartozásukat, az tényleges etnikai hovatartozásuk. A felvállalás történhet az Avtv. releváns rendelkezései alapján, vagyis az EBH előtt kérelmező írásos nyilatkozatában, ill. magában a kérelemben. Az EBH hivatalbóli, ill. közérdekű igényre indított eljárása során azonban a diszkriminációt elszennvedő személyeket nem szükséges beazonosítani, így az etnikai hovatartozásukkal kapcsolatban sem szükséges nyilatkozatot beszerezni. Amennyiben statisztikai bizonyításra kerül sor, amelynek eredményeképp csoport, osztály, évfolyam, és (tag)iskola szinten összesített adat jön létre - amely elkerülhetővé teszi az egyének etnikai hovatartozásának eljárásos belüli nyilvántartását – elegendő a vizsgálatot végző, illetve az általa bevont szakértő – szociológus, néprajzkutató, antropológus, ill. cigány kisebbségi önkormányzati képviselő – előtt tett nyilatkozat.

A gyakorlatban előfordulnak olyan esetek, amikor egy személy nem a valóságnak megfelelően állítja magáról, hogy a cigány etnikumhoz tartozik, ill. amikor egy cigánynak tűnő személy nem vállalja fel etnikai hovatartozását. Az önazonosítás tehát nem minden esetben alapítja meg a tényleges etnikai hovatartozást.

Amennyiben az EBH vizsgálatot végző munkatársa, illetve az általa bevont szakértő a jogsértő eljárásbeli nyilatkozatától eltérőnek valószínűsíti a sérelmet szenvedett etnikai hovatartozását, ezt rögzíteni kell, és észszerű mérlegelés eredményeképp - azaz a cigány létet leíró összes tulajdonság (indikátor) figyelembe vételével - kell megállapítani. Közvetlen sérelmet szenvedett személy híján ez kiemelt fontossághoz jut a hivatalból és a közérdekű igények nyomán indított eljárások során. Amennyiben egy személy etnikai hovatartozása szakértő bevonásával sem állapítható meg, őt cigánynak vélelmezni nem lehet.

f) A kisebbségek által beszélt nyelvekre lásd a fentebb írtakat. Természetesen az anyanyelv, mint védett tulajdonság bármely beszélt nyelv esetében is jelentőséggel bírhat. A sérelmet szenvedett személyekről általában akkor is könnyű megállapítani, hogy nem magyar anyanyelvűek, ha magyarul beszélnek.

p) Társadalmi származás és q) vagyoni helyzet. A társadalmi származás és a vagyoni helyzet értelmezésére irányadó pl. a közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvény 121. § (1) bekezdésének 14. pontjában definiált hátrányos helyzet, mely az oktatási jogviszonyokban számos esetben alapot jelent az előnyben részesítésre. Miután a magyarországi cigányok túlnyomó

többsége hátrányos társadalmi helyzetben él, ennek a tulajdonságnak a vizsgálata megerősítheti az EBH-t abban, hogy a sérelmet szenvedett személy valóban a cigány kisebbséghez tartozik-e.⁷⁴ Természetesen cigány gyerekek akkor is szenvedhetnek jogellenes elkülönítést, ha nem hátrányos a társadalmi helyzetük.

A hátrány

A jogellenes elkülönítés törvényi definíciója nem tartalmazza a hátrány elemét. *A szegregáció megalósulásának nem feltétele az elkülönített csoporttal szembeni hátrány, csupán a törvényben nem megengedett elkülönítés.* Amennyiben a szegregált gyerekek az oktatás minőségével, feltételeivel és körülményeivel kapcsolatos hátrányt is elszenvednek, akkor a szegregáció vizsgálatán, megállapításán és szankcionálásán túl az EBH-nak szükséges vizsgálnia közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetésüket is.

A szegregáció a beleegyezése nélkül szegregált választási szabadságát korlátozza, hiszen kizárja az oktatás bizonyos formáinak, helyének szabad megválasztásából. Kutatók a szegregációval együtt járó társadalmi stigmatizációban látják a hátrány bekövetkezését.⁷⁵ A nemzetközi dokumentumok illetve a magyar szabályozás is a Brown I. ügyben hozott ítélet logikájára épülnek. Az afro-amerikai iskolai szegregációjával kapcsolatos Brown I. ügyben⁷⁶ az Amerikai Egyesült Államok Legfelsőbb Bírósága rámutatott, hogy vannak olyan megfoghatatlan tényezők (intangible considerations), amelyek miatt a „hasonló korú és képességű” fehér és színes bőrű diákoknak „csupán a faji hovatartozásuk miatti elkülönítése a közösségen belüli státuszukkal kapcsolatban olyan kisebbségi érzést generál, amely elméjüket és szívüket soha többé nem orvosolható módon befolyásolhatja.” Az Amerikai Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy az elkülönítést úgy lehet értelmezni, hogy az a színes bőrű diákok alacsonyabb rendűségét fejezi ki. „Az alacsonyabb rendűség pedig hatással van a gyermek tanulási motivációjára.” **A jogellenesen elkülönített oktatás még abban az esetben is jogszerűtlen, ha teljes mértékben azonos feltételek biztosításával történik.**

A szegregáció, mint diszkriminációs forma

⁷⁴ „A cigány háztartások 82 %-ának jövedelme nem éri el a KSH által kiszámított létminimumot, és alapvető szükségleteit csak részben tudja kielégíteni. A cigány háztartások 56 %-a a lakosság alsó jövedelmi tizedéhez tartozik, a szó legszorosabb értelmében szegény, és még táplálkozni sem tud kielégítően.” Kemény, Janky és Lengyel 2004, 121. o.

⁷⁵ Havas, Liskó, Kemény és Kertesi

⁷⁶ (Brown c. Board of Education (Iskolaszék) 347 U.S.483 (1954), 1954. május 17-i ítélet. <http://www.nationalcenter.org/brown.html>)

Az Ebktv. 10. § (2) bekezdése értelmében a szegregáció *sui generis* diszkriminációs forma, amely esetében a 7. § (3) bekezdése értelmében *nincsen helye kimentésnek*. Az elkülönítés csupán abban az esetben jogszerű, amennyiben azt törvény kifejezetten megengedi.

a, Az Ebktv. 10. § (2) bekezdésének 2007. január 1-jétől hatályos szövege értelmében a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetéshez hasonlóan a törvény szövege a „rendelkezés”-t helyezi középpontba, amikor a szegregáció megvalósulását vizsgálja. *Bármilyen rendelkezés, így a mulasztás is vezethet szegregációhoz* a Debreceni Ítélőtábla Pf.I.20.683/2005. sz. jogerős ítélete alapján.

Az Ítélőtábla jogerősen megállapította, hogy „A törvény III. fejezete azonban éppen az oktatás és a képzés területén ír elő olyan szabályt, amely alapján az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti az is, ha a szakmai szabályoknak meg nem felelő oktatási intézmény vagy rendszer létesítése, **fenntartása** állapítható meg (Ebktv. 27. §-a (3) bekezdés b) pontja). **Adott esetben tehát egy hátrányt kiváltó állapot minden aktivitást nélkülöző fenntartása is megvalósíthatja a jogsértést.** Ezzel ellenkező jogértelmezés mellett eselnének a jogvédelemtől azok a tanulók vagy tanulói csoportok, amelyek korábban, spontán kialakult, de idővel szakmailag már nem indokolható helyzetben szenvednek hátrányos megkülönböztetést.”

Az ENSZ faji diszkrimináció felszámolásáért felelős Bizottságának 19. számú általános ajánlása „felhívja a figyelmet arra, hogy a szegregáció állami szándéktól függetlenül, magánszemélyek cselekményei következtében is kialakulhat, például a lakhatás terén jövedelmi különbségek következtében. A jövedelmi különbségek azonban gyakran járnak együtt származásbeli vagy bőrszín szerinti különbségekkel, így bizonyos területek lakói többszörösen stigmatizálódnak. Ezért az államoknak a ’spontán szegregáció’ elleni fellépést is javasolja.⁷⁷ A Debreceni Ítélőtábla ítéletének idézett indokolása értelmében a ’spontán szegregáció’ elleni állami, vagy önkormányzati fellépés elmulasztása is jogsértéshez vezet.

b, A definíció összetett: egy állapotot ír le, amely egy magatartás eredményeként, annak következtében jön létre. Az EBH eljárása során tehát egyrészt azt kell vizsgálni, hogy fennáll-e a jogellenes (fizikai) elkülönítés, másodsorban pedig azt, hogy létezik-e olyan rendelkezés (magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat), amelynek a jogellenes elkülönítés a következménye.

c, Mi minősül jogellenes elkülönítésnek, milyen mértékűnek kell lennie az elkülönítésnek ahhoz, hogy jogellenes legyen? *A törvényi definíció szerint bármilyen mértékű elkülönítés jogellenes.* A jogitól

⁷⁷ General Recommendation No.19: Racial segregation and apartheid (Art.3.) 18/08/95 – www.unhchr.ch

némileg eltér a szegregáció szociológiai meghatározása. A törvényhez fűzött miniszteri indokolás és számos szociológiai tanulmány⁷⁸ szerint a szegregáció hazánkban leggyakrabban az oktatásban fordul elő, főképp cigány gyerekekkel szemben. A cigány gyerekek iskolai szegregációját is elősegíti a cigányokat sújtó, s a rendszerváltás óta erősödő lakóhelyi szegregáció is, mely az oktatásügyhöz hasonlóan szintén a törvény hatálya alá tartozik.⁷⁹ A hazai szociológusok egy-egy oktatási intézményen – függetlenül a tagozatok és az épületek számától – azaz egy adminisztrációs egységen belül vizsgálják a cigány gyerekek nem cigány gyerekekhez viszonyított arányát, s intézményi szinten az 50%-on felüli aránykülönbséget tekintik olyanként, amely felett már szegregált oktatásról beszélhetünk. Természetesen osztály illetve tanítási épület szinten megvalósulhat a szegregáció akkor is, ha a cigány gyerekek intézményen belüli aránya nem éri el az 50%-ot.

Kimentési bizonyítás: kisebbségi oktatás szülői beleegyezéssel

*A kisebbségi biztos rögzíti, hogy a magyar jog egyetlen esetben ad lehetőséget a származáson alapuló elkülönített oktatásra: a kisebbségi oktatás esetében. Az Ebktv. 28. §-a több lépcsős kimentést enged csupán, s ennek első lépcsője, hogy az etnikai kisebbségi oktatást az iskola jogszerűen szervezze meg. Ezt meghaladóan – ahogyan azt a nemzeti és etnikai kisebbségek jogainak országgyűlési biztosa ún. *amicus curiae* beadványában elemezte – szükséges, hogy az ilyen oktatás célja és tanrendje is indokolja az elkülönült osztályok kialakítását, valamint hogy emiatt az így elkülönített gyerekeket semmi hátrány ne érje. Ez utóbbi feltétel a gyermekek mindenek felett álló érdekeit biztosítja, és megkívánja, hogy a szülők megfelelő tájékoztatás mellett adják beleegyezésüket.*

Az országgyűlési biztos kifejti, hogy „a kisebbségi oktatásra a Nektv. VI. fejezetében foglaltak irányadóak. Az elkülönített oktatás tehát akkor jogszerű, ha megfelel a Nektv.-ben, illetve az Ebktv.-ben foglaltaknak. *A kisebbségi oktatás három lényeges ponton különbözik a szegregációtól: az önkéntességben, az elkülönítés céljában, valamint az azonos minőség biztosításában.*

Az önkéntes elkülönülés magatartását a diszkrimináció-definíciók kiveszik a jogtalan elkülönítés kategóriája alól. Az [UNESCO Tvr.] is felsorolja a jogszerű elkülönülés formái között, hogy vallási, nyelvi okokból lehet külön oktatási intézményeket fenntartani, ha azok a szülők kívánságának megfelelő oktatást nyújtanak. Az önkéntesség követelményét rögzíti az Ebktv. 28.§ (2) bekezdése is. Az önkéntességet a Nektv. 43.§ (2) bekezdése értelmében az biztosítja, hogy a

⁷⁸ Havas, Kemény és Liskó 2002.

⁷⁹ Kemény, Janky és Lengyel 2003

kisebbségi oktatásban való részvétel a gyermek szülője vagy gyámja döntése alapján történik, illetve a 14. életévét betöltött gyermeket e döntésbe be kell vonni.

Természetesen egy döntés csak akkor lehet önkéntes, ha megfelelő információk ismeretében születik. Nem nevezhetjük önkéntesnek azt a döntést, melyet a döntés következményeinek ismerete nélkül hoznak. A kisebbségi oktatás esetében *a kulturális hagyományok, a nyelv megőrzése a cél*. A különbség harmadik összetevője, hogy a kulturális értékek megőrzése nem eredményezi az oktatás színvonalának csökkenését. *Összességük tehát: az önkéntesen választott, mások kizárására nem irányuló és azt nem is eredményező, mások részére rosszabb körülményeket nem generáló elkülönülés esetén nem beszélhetünk szegregációról.*⁸⁰

Gyakran a gyerekek elkülönítése nem kisebbségi oktatás keretében, hanem egyéb pedagógiai célok alapján (felzárkóztatás, kis létszámú, tagozatos, művészeti, nyelvi képzés, oktatás) történik. Ennek alapján nagyon fontos hangsúlyozni, hogy a szegregációnak nem csupán a tudatos, szándékos, hanem a közvetett formáját is tiltják a hazai és nemzetközi jogi normák.

Budapest, 2007. március 23.

Dr. Farkas Lilla sk.

Dr. Herczog Mária sk.

Dr. Gyulavári Tamás sk.

Dr. Kárpáti József sk.

Dr. Szigeti György sk.

⁸⁰ A nemzeti és etnikai kisebbségek jogainak országgyűlési biztosa 2005. évi tevékenységéről készült jelentés, www.obh.hu.

Felhasznált irodalom

A diszkrimináció feltárásának speciális eszköze. A tesztelés

Másság Alapítvány, NEKI, Budapest, 2008. /www.neki.hu/

Civil szervezetek szerepe a diszkrimináció elleni küzdelemben.

<http://www.meosz.hu/diszkr/antidiszkr.htm>

Diszkrimináció ellenes képzés. 2005. június 1-2. "A civil társadalom diszkrimináció-ellenes küzdelemre való képességének felmérése" program

Magyar Helsinki Bizottság, Human European Consultancy

Kozma Judit: Kompetencia a szociális munkában

Kozma Judit (szerk.): Kézikönyv a szociális munkásoknak. Budapest, Szociális Szakmai Szövetség, 2002.

Solt Ottília: Interjúzni muszáj

Méltóságot mindenkinek. Összegyűjtött írások I. Beszélő, Budapest, 1998.

Útmutató az Egyenlő Bánásmódról szóló törvényhez

Másság Alapítvány, NEKI, Budapest, 2007. /www.neki.hu/